

دكتور
زيدان عبد الباقي

كلية البنات الإسلامية
جامعة الأزهر

علم الاجتماع المهني

أو
اجتماعيات العمل

مكتبة المطبع والنشر
دار الفكر العربي



دكتور
زيدان عبد الباقي

كلية البنات الإسلامية
جامعة الأزهر

علم الاجتماع المهني

أو
اجتماعيات العمل

مكتبة المطبع والنشر
دار الفكر العربي



بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

علم الاجتماع المهني هو العلم الذي يتناول البناء المهني، Occupational structure، أى الأمور التي تتعلق بأهمية المهنة للفرد وللجماعة والمجتمع، مع تصنيف تلك المهن طبقاً لمحكات معيارية. وكذلك الدوافع التي تربط المهنيين أو العاملين ببعضهم البعض داخل مجتمع العمل وتربطهم بالمجتمع الخارجى. وتعمل على زيادة معدلات أدائهم مثل التأمينات الاجتماعية والإشراف الديمقراطي والعلاقات الإنسانية والرعاية الاجتماعية العالية وعوامل رفع الروح المعنوية ومنظمات العمل والعمال... الخ. كما يركز هذا العلم على دور البناء المهني في ربط قطاعات المجتمع بعضها البعض مثل دور البناء المهني في ربط قطاعات المجتمع ببعضها البعض مثل البناء الأسرى والبناء الاقتصادي ومثل النسق التربوي أو النسق السيامي أو نسق التدرج الاجتماعي^(١).

وهذا العلم يدرس في أقسام الاجتماع بالجامعات تحت عنوان «اجتماعيات العمل»، ولما كانت رسالتنا للماجستير تدور حول موضوعات هذا العلم، فقد رأينا من أجل فائدة الطلاب أن يجمعها مؤلف شامل تحت عنوان «علم الاجتماع المهني» وعلى أن يخصص:

الفصل الأول لدراسة تعريف علم الاجتماع المهني وتحديد مجالاته..

الفصل الثاني لدراسة مجتمع العمل، من حيث تحديد مدلول مصطلح العمل

1—Nosow, s. and Formo, w. H. : ,Man work and Society. N.y., 1962.

أو المهنة وكيفية تصنيف المهن وعلاقة كل من الفرد والجماعة والمجتمع بالمهنة ،
ثم تحديد المقصود بمجتمع العمل .

والفصل الثالث لدراسة : حوافز العمل ، الإيجابية والسلبية وعلاقتها
بالكفاية الانتاجية وبالسلوك الجماعي وبالاحتياجات الاجتماعية أو الأساسية
العليا والدنيا بمختلف مستوياتها وبالفروق الفردية .

والفصل الرابع لدراسة : بواعث العمل ، الإيجابية والسلبية وعلاقتها
بمعدلات الأداء ومن أمثلتها الأجور بمختلف مسمياتها وارتباطها بالانتاج ،
وربط الأرباح بالحوافز الجماعية مثل التأمينات الاجتماعية التي تشعر العامل
بالاستقرار في يومه وبالأطمئنان على غده . ودور الوقاية من الحوادث
في إقدام العامل على عمله بروح غير هيابة . . . وما إلى ذلك من مختلف شروط
العمل مثل ساعات العمل والتعب . فرص الترقى . والمعاملة الإنسانية للعامل
من جانب الإدارة .

والفصل الخامس لدراسة الخدمة الاجتماعية العمالية من حيث نشأتها وأهدافها
ومبادئها ونطاقها وبرامجها الفردية والجماعية .

والفصل السادس لدراسة الروح المعنوية وارتباطها بشعور العامل بالرضا
عن العمل . وعوامل التأثير الإيجابي والسلبي فيها مثل الظروف الفيزيائية
كالتهوية والإضاءة والنظافة وملابس الوقاية وفترات الراحة والأجازات
والانتقالات والخدمات الطبية أو الصحية والتغذية وتوافر دور الحضانة . . .
ومثل الظروف المعنوية ، كمرعاة الفئات الخاصة .

والفصل السابع ، ويتناول بالدراسة الثقافة العمالية والتدريب التقني
والعلاقات العمالية الجماعية والمساومة الجماعية وقواعد التوفيق والتحكيم والنقابات
والتشريعات العمالية واشتراك العمال في الإدارة ، والشكاوى والاقتراحات .

والفصل الثامن ويتناول بالدراسة كيفية قياس الروح المعنوية من حيث

استخدام أسلوب المقابلة الشخصية وطريقة استتبار الاتجاهات ومقاييسها
والطرق غير المباشرة في قياس الروح المعنوية وأساليب الاتصال والإشراف
العمالية وكيفية تنمية الروح المعنوية .

والفصل الثامن لدراسة تقسيم العمل وأسبابه ونتائجه .

والفصل التاسع لدراسة وسائل الاختيار والتدريب .

والفصل العاشر لدراسة العلاقات العامة والإنسانية والعمالية .

والله نسأل أن يجعل هذا المؤلف لبنة طيبة في صرح دراسات العمل

والعمال . والفروع الحديثة لعلم الاجتماع والله ولي التوفيق .

الجيزة (العجوزة) في ١/١/١٩٧٦

زيدان عبد الباقي

الفصل الأول

علم الاجتماع المهني

تعريفه ومجالاته

علم الاجتماع المهني Sociology of Occupations علم وصفي تقريرى يرمى إلى دراسة البناء المهني Occupational Structure دراسة علمية تحليلية مقارنة لإيضاح أهمية العلاقة بين هذا البناء ومختلف الأبنية أو النظم الاجتماعية الأخرى في المجتمع.

مجالات علم الاجتماع المهني :

علم الاجتماع المهني لا يختص بمجال واضح ومحدد من مجالات البحث الاجتماعي ، وإنما يختص بمجالات غير متجانسة من الدراسات المتعلقة بكيفية عمل البناء المهني على الربط بين مختلف قطاعات المجتمع مثل الأسرة ، الاقتصاد ، النسق التربوي ، النسق السيامي ، ونسق التدرج المهني Social Stratification ولذلك فإن اهتمامات هذا العلم تركز على الموضوعات التالية (١) .

أولاً : تقسيم العمل ، نتائجه وأسبابه :

يقوم النظام الصناعي برمته على مبدأ تقسيم العمل Division of labour وقد اصطلح علماء الاقتصاد على تسميته بمبدأ التخصص ، فهناك ضروب مختلفة من العمل تقوم على أدوات الإنتاج المختلفة مثل الأرض والآلات والمواد الخام ، وهي بتعاونها تؤدي إلى منفعة أو أكثر من المنافع المختلفة .

على حين أنها لا تجدنا نفعا إذا ظلت في حالة تفرق وتشتت . ومن هنا كان أول واجب على الخبراء الأخصائيين الذين يحتاج إليهم نوع من أنواع الانتاج الصناعي أن يتعاونوا ويتضامنوا . وكلما كان هذا التعاون والتضامن قويا ، أضحي التماسك والتناسق في نظام العمل مؤديا الى نتائج المقصودة ، والعكس صحيح .

وتقسيم العمل مصطلح يشير إلى تقسيم العمل ، كعملية ، إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء . ينفذ كل منها بواسطة عامل معين أو بواسطة مجموعة من العمال . وقد استخدم هذا الإصطلاح لأول مرة بواسطة آدم سميث ، في دراسته عن طبيعة وأسباب ثروات الأمم سنة ١٧٧٥ حيث ناقش في الفصل الأول من هذا الكتاب التحسينات الضرورية لقوى العمل المنتجة ، وكان في عرضه يعتمد على تقسيم واجبات أو مسؤوليات العمل *splitting up* إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء المنفصلة . وهذا الاتجاه الفكري في مجالات العمل والانتاج لقي اهتماما كبيرا في الدراسات الاقتصادية . ولعل من أحدث الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تلك التي قام بها د جورج فريدمان ، سنة ١٩٥٦ في كتابه بعنوان «مهارات أو أجزاء العمل ، والذي ترجم إلى اللغة الانجليزية سنة ١٩٦١ تحت عنوان «توزيع أو تجزئى العمل»^(١) والتي استخدم فيها اصطلاح «تقسيم العمل ، بمعنى التخصص *Specialization* والاستخدام الاجتماعي النوعي لهذا المصطلح كان بواسطة د إميل دوركايم ، في رسالته الشهيرة التي حصل بها على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع من جامعة السريون بعنوان «تقسيم العمل الاجتماعي»^(٢) . سنة ١٨٩٣ والتي ترجمت إلى اللغة الانجليزية تحت عنوان «تقسيم العمل ، سنة ١٩٣٣ وقد حاول دوركايم في هذا

1—Friedmann, G. ; *Le Travail en Miettes*, 1956, Translated under The title: *The Anatomy of Work*, 1961.

2—Durkheim, E. : *De la Division du Travail Social*, 1893, Translated : *The Division of Labour*, 1933.

المؤلف أن يساوى Equale بين تقسيم العمل والتفاضل الاجتماعى Social differentiation وأشار إلى أهمية نمو هذه الظاهرة بالنسبة للتطور الاجتماعى ، فكل مجتمع يكتسب خصائص واضحة عن طريق تقسيم العمل يختلف عن المجتمعات الأخرى ويبدو في مظهر التضامن العضوى الذى هو أكثر وضوحاً من النمط الميكانيكى للتضامن . وعلاوة على ذلك فإن دلالة العلاقات الاجتماعية فى الجماعات المهنية من أجل تنمية وحفظ المثل الأخلاقية قد تأكدت بوضوح فى مقدمة الطبعة الثانية لكتابه هذا ، وفى مختلف مؤلفاته ودراساته التى صدرت بعد ذلك .

ومن هذا يتضح أن الأسباب التى دفعت هؤلاء إلى ضرورة تقسيم العمل كانت من أجل زيادة المهارة والدقة فى الإنتاج ، بحيث يحصل المستهلك على سلعة دقيقة وراقية . وهذه الدقة تأتى من تقسيم كل عمل (مهنة) إلى مجموعة من المهارات أو الأجزاء . ويجرى تدريب كل عامل على مهارة واحدة أو أكثر من مهارات كل مهنة . بمعنى أن يتخصص عامل واحد - مثلاً - فى رأس الدبوس وآخر فى ساق الدبوس وثالث فى طرفه المدبب . . . الخ . ومن ثم يحصل المستهلك على دبوس يخترق الورق ولا يخترق أصبع الذى يستخدمه . كما يودى إلى إحساس العامل بالتفوق ، الأمر الذى ينعكس على نفسيته سعادة وطمأنينة .

ونتيجة لذلك فإن معدلات أداء العامل ترتفع إلى أعلى مستوياتها فتزداد دخول أو أرباح الشركات ، وتنعكس تلك الأرباح على كافة أفراد المجتمع فى شكل خدمات عامة فى مختلف الجوانب التعليمية والصحية والإسكانية وما إلى ذلك .

وقد أدى التوصل إلى معرفة مبدأ تقسيم العمل إلى ظهور مصطلح آخر وهو ، التمثل ، فالواقع أنه قبل أن يعرف مبدأ تقسيم العمل لم يكن ثمة تعطل ، بل لم يكن الناس يعرفوا حتى مدلوله . والدليل على ذلك أن مبدأ تقسيم العمل

العائلي أن الذي كانت تقوم عليه الحياة القروية الأولى والذي كان يقتضى من العائلة أن تعمل على أن تكفى نفسها بنفسها في إنتاج كافة ما تحتاج إليه في معاشها. وما كانت ، العائلة القروية ، قدما لتعرف معنى الحرمان الناشئ عن كثرة الإنتاج ، لأن عمليتي الإنتاج والاستهلاك كانت تجري آليا في حدود الحاجات الاقتصادية التي تستشعرها القرية . وكان أول سبب في إنضباط هذه العملية ، أن المنتج كان هو أيضا المستهلك ، كما أن البائع هو المشتري ذاته ، بل ورب العمل ذاته .

ثانياً - وظيفة ومعنى العمل والظواهر المتصلة به :

العمل job كما يعرفه ، شارتل ، هو ، مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات في مؤسسات متنوعة ، (١) .

١ - وظيفة ومعنى العمل :

يمكن أن ندرك معنى العمل بالنسبة لكل مما يأتي :

(١) العمل والعامل :

يرتبط الفرد بعمله على أوسع مفاهيم هذه الكلمة بمقدار ما توفر له من القوت وتحقيق أسباب الرفاهية . بحيث تفرغ السعادة التي - يتصورها - بمناحيها على شخصه وعلى أمرته ، وكذلك على سائر الجنس البشري كله بصفة عامة . ومن أصدق أسباب السعادة أطمئنان الفرد على حياته وحياته وماله وراثته ، بالإضافة إلى توافقه المهني مع مهنته وتفوقه فيها وإحساسه بوجوده الاجتماعي . وهذه الأمور يمكن تفصيلها فيما يلي :

- الناحية المهنية ، ذلك أن لكل مهنة من المهن دور اجتماعي بين الأدوار الاجتماعية لمختلف المهن . وهذا الدور ترتبط أهميته بدرجة أهمية المهنة .

وترجع أهمية المهنة إلى أن العامل الذي يعمل في مهنة من المهن ذات المهارات العالية يلقي تقديراً من المستويات في المؤسسة الإنتاجية التي يعمل بها ، كما يلقي تقديراً أدبياً واحتراماً خاصاً من زملائه . وقد يكون هذا الاحترام مشوباً بالحسد في بعض الأحيان . ومثل هذه المهنة يرتبط بها العامل ارتباطاً وثيقاً ، ونقل درجة هذا الارتباط بمقدار انخفاض كفاءته عن القيام بأعبائها ، كما يزداد ارتباطه بالتدريب الإضافي (رفع مستوى المهارة) بقصد متابعة التطورات التكنولوجية المرتبطة بالمهنة . بينما المهن التي لا تحتاج إلى مهارة فنية عالية تكون أهميتها الاجتماعية على عكس الحالة السابقة . ويسير الأجر في الحالتين خلف الأوضاع التي تحدد مواصفات كل مهنة وتسير في ركابها .

الناحية الاقتصادية، إذ يبحث الإنسان بطبيعته عن المهنة التي توفر له مستوى اقتصادياً يراه لا تقا به وكافياً لتغطية احتياجاته المعيشية ، وكلما كملت المهنة توفر له هذا المستوى فإنه يرتبط بها . وقد يتركها إلى غيرها عند ما تلوح له بآفاق أمل في تحسين مستواها الاقتصادي . ولكن التخصص وتقسيم العمل لا يسمحان للفرد بالتعرف على مهارات أكثر من مهنة واحدة . ومن هنا فقد يرتبط الفرد بمهنة لا تحقق له المستوى الاقتصادي الذي يريجه ، غير أن نظم التدريب الممنهج الحديثة لاسيما (نظام رفع مستوى المهارة) يفتح للأفراد اكتساب مهارات جديدة ترفع من مستوى المهارة العادية للعامل ويمكن عن طريقه اكتساب مهنة جديدة تعيد الأمل والثقة إلى نفسه .

الناحية البيئية، إذ يميل الفرد بطبيعته إلى الحياة في المنطقة التي نشأ فيها صغيراً أو بالقرب منها ، بحيث أنه قد يرفض المهنة أو الوظيفة التي تحقق له مستوى اقتصادياً عالياً إذا كان مكان الدراسة أو التدريب أو العمل فيها بعيداً عن الوطن الأصلي للفرد ، ويفضل مهنة تحقق له مستوى اقتصادياً أقل عما يريجه لنفسه ، بمجرد وجود هذه المهنة في نطاق موطنه الأصلي .

الناحية البدنية ، إذ تتطلب كل مهنة مجهوداً بدنياً بشكل معين في أداء أعباء هذه المهنة ، والأفراد يختلفون في قواهم الجسدية ، ومن هنا يزداد ارتباط الفرد

بمهنته كلما كانت قدراته الجسمية تمكنه من القيام بأعباء مهنته بدون مشقة كبيرة وهذا الارتباط يقل بما يعادل انخفاض قواه الجسمية عن المجهود الذى تتطلبه هذه المهنة . وتهم أجهزة الاختيار المهني في الوقت الحالى بضرورة الملاءمة الجسمية بين العامل وبين المهنة التى يرغب فى التخصص فيها مدى حياته .

الناحية النفسية ، ذلك أنه قد تتحقق للفرد كل للعوامل التى يمكن أن تحقق له السعادة - من وجهة نظر الآخرين - فى مهنته ولكنه يكره هذه المهنة لورائته إياها أو لإشتغال بعض الذين يكرههم فيها ، أو لكونه يجد إزدراء من أصدقائه فى خارج العمل ، وبمقدار ذلك ترتفع أو تنخفض درجة ارتباطه بمهنته ، وليس معنى ذلك أن معدلات أداء العامل تنخفض بمجرد كراهيته لعمله ، وإنما ميله إليها يفتر شيئاً فشيئاً .

الناحية الاجتماعية . ذلك أن كل فرد يميل بطبيعته إلى الاستحواذ على الإستحسان الاجتماعى . والمهنة التى تحقق للفرد كل عوامل التوافق السابقة كفيلة يربط الفرد بها ارتباطاً وثيقاً . طالما كانت البيئة الاجتماعية من حوله تعطيه الإحساس بقيمة الاجتماعية . فالعمل فى حضارتنا الحالية له وظيفة اجتماعية إلى جانب وظيفته الإنتاجية ، حيث يحقق للفرد إشباعاً لدوافعه الاجتماعية والنفسية والمادية ، أى أنه لم تعد الأوضاع الاجتماعية تقبل الفرد الذى يعيش ليأكل وإنما الأفضلية الاجتماعية الآن لمن يعمل حتى ولو كان فى غير حاجة إلى عائد العمل ، لاسيما فى مجتمعاتنا الشرقية التى خطط لكثير من أوضاعها سيدنا عمر بن الخطاب الخليفة الثانى لرسول الله صلى الله عليه وسلم والذى قال رضى الله عنه : « أرى الرجل فيعجبني ، فأسال : أأر صنعة ؟ فإذا قالوا ليست له صنعة ، سقط من عيني » ، وقد أدى كل ذلك إلى أن أصبحت مهنة الفرد فى الوقت الحالى هى أهم عوامل التقويم الاجتماعى .

بيد أنه كلما كانت المهنة أنسب من الناحية الاجتماعية لمن يشغلها كلما حققت له تكاملاً فى شخصيته ، بما يأخذ به إلى التمسك بالسلوك الاجتماعى السليم ،

والإبتعاد عن أساليب السلوك التي تؤدي إلى الاضطراب الاجتماعي في حياته أو في حياة المجتمع . والتي تنجم عن عدم توافقة المهني . ذلك أن عدم التوافق المهني يسبب للمعامل أضرارا ومتاعب جمة حين يضطر إلى ترك عمله بحضر إرادته أو حينما يفصل من الشركة أو الجهة التي يعمل بها لعدم توافقه المهني وما يترتب على ذلك من تشريد لأسرته بسبب انقطاع مواردها الاقتصادية إلى أن يبدأ من جديد في إعداد نفسه - عن طريق التدريب المهني - لمهنة جديدة يمكن أن يتوافق معها مهنيا . . . وإذا لم يتيسر له ذلك فقد تذهب به البطالة إلى تغيير نظامه في الحياة وإلى اكتساب صفات الحقد والنقمة على من أسعدهم الحظ ورافقهم التوفيق في حياتهم المهنية ، وما يترتب على ذلك من سخطه على زملائه وأهل بيته وأبنائه بل وعلى النظم الاجتماعية التي أوردته إلى هذه الهاوية ، فيصبح خطرا على نفسه وعلى المجتمع .

ولذلك فإنه التوجيه المهني ينبغي أن يتحول إلى دعوة قومية من أجل تبصير الأفراد بالأعمال التي يصلحون لها حتى يمكن حماية المجتمع مما ينتج عن التسكيف المهني المعتل بين الفرد ومهنته ، فضلا عن استغلال التوافق المهني في الحصول على أقصى مستويات الإنتاج مما يعود على الفرد وعلى المجتمع بما يحقق الإطمئنان الاجتماعي للجميع ، ويبعد المهنيين وغيرهم عن أسلوب التقلب في العمل Labour turnover وتركهم هذا العمل إلى آخر ، حتى يستقر بهم المقام في عمل يرضونه .

تلك هي أهم العوامل التي تؤدي إلى ارتباط الفرد بمهنته ، وطالما ارتبط الفرد بمهنته . كان منتجا فيها برغبة لا برهبة خوفا من تخفيض الأجر مما يعود على الفرد والمجتمع بالنفع المتبادل (١) .

(١) دكتور زيدان عبد الباقي : « الآثار الاجتماعية للتدريب المهني في مصر .. » رسالة ماجستير . مودعة بمكتبة جامعة القاهرة ، القاهرة ١٩٦٦ صفحة ٤٧٩ ، ٤٨٠

٢ — الظواهر المتصلة بالعمل^(١) .

من أهم الظواهر التي تتصل بالعمل ، ظاهرة وقت الفراغ بالنسبة للعاملين في كل مجال من مجالات العمل والإنتاج . وظاهرة وقت الفراغ *Leisure time* بالنسبة للمؤسسات الإنتاجية تنحصر فيما بين ساعات العمل من راحات وفي الساعات التي تعقب مواعيد العمل . واستثمار أوقات الفراغ هذه ، يتطلب ما يلي :

(١) دراسة ظروف العمال وأحوالهم وظروف البيئة ومستوياتها الاقتصادية والعلمية والصحية وما جرت عليه العادات والتقاليد والأعراف داخل تلك المؤسسات ، بحيث يستطيع المتخصص في الخدمة الاجتماعية العمالية التعرف على أهم برامج الخدمات التي تناسب ظروف العمل . وعليه أن يعاون هؤلاء العمال بما يتفق مع ميولهم واتجاهاتهم واحتياجاتهم على اعتبار أن الخدمات الاجتماعية التي تبدو ضرورية لعمال مؤسسة معينة ، قد تبدو قليلة الأهمية في نظر عمال مؤسسة أخرى ، فممارسة الألعاب الرياضية قد تبدو ضرورية في أيام الراحات الأسبوعية لمصنع ما . بينما الاستمتاع بالرحلات يبدو أفضل لدى عمال مصنع آخر .

(ب) ضرورة اشتراك العمال أنفسهم في تخطيط الخدمات التي يقدمها المصنع لشغل أوقات فراغ عماله . ذلك لأن الخدمات التي يفرضها المصنع على العمال قد لا توافق ميولهم ولا تشبع حاجاتهم . هذا وطريقة العمل مع جماعات العمال تعتبر من الخدمات الاجتماعية الأساسية . لما تتيحه لأفراد هذه الجماعات من إشباع ، ومقابلة احتياجاتهم الاجتماعية والنفسية ، وإكسابهم خبرات جديدة ومتنوعة . فالجماعة أداة هامة للعامل ، حيث تجد مشاكله الحل عن طريقها ، بمعاونة أخصائي الجماعة في مجال العمل أو الأسرة أو البيئة . ومن

1—The meaning of work and related Phenomena such as Leisure time

هنا فإن لأخصائي الجماعة دور هام في تهيئة حياة جماعية صالحة للعمال في جو أكثر ملاءمة من الجو الرتيب للمصنع . ففي أوقات الفراغ - على سبيل المثال - يمكن أن يشترك العمال في مختلف ألوان النشاط الاجتماعي والثقافي والرياضي مما تتضمنه محتويات برامج الأندية والساحات والملاعب وغيرها من برامج الخدمات العامة التي تتصل بالمؤسسات الإنتاجية .

ومن ناحية أخرى فإن النشاط الترويحي لتنظيم أوقات الفراغ للعمال يعتبر عملاً أساسياً ، باعتباره وسيلة العامل في تخفيف وطأة السأم والملل والتوتر النفسي الذي يعاني منه نتيجة للعمل الرتيب الذي يؤديه في مجال العمل ، فضلاً عما يفيد من الاشتراك في برامج النشاط الترويحي التي توفر له الكثير من الخبرات والتجارب والتي تكشف له عن بعض نواحي مهاراته وتنمي قدراته إلى جانب توفير أسباب الصحة الجسدية .

وحبذا لو كان للجماعة ناد لشغل أوقات الفراغ في مختلف المجالات الاجتماعية حيث يمكن وضع الخطط لتنفيذ الرحلات الجماعية العامة والتعاونية والصحية وإقامة الحفلات والمهرجانات في مختلف المناسبات عن طريق الجماعات التي يجري تشكيلها من بين العاملين ومن أمثلتها :

— جماعات النشاط الرياضي التي تمارس أنواع النشاط الفردي والجماعي وتنظم مختلف المباريات الرياضية ، بالإضافة إلى فرق الكشف والجولة .
— وجماعات النشاط الفني التي تنجح فرصة إشباع مواهب التمثيل ، السمر ، الموسيقى ، الرسم ، والتصوير وما إلى ذلك .

— وجماعات النشاط الثقافي التي تعمل على تنظيم المكتبة والمحاضرات والندوات وإصدار صحف الحائط وما إلى ذلك من النواحي التعليمية والثقافية .

وتلك أمثلة من الجماعات التي يمكن تشكيلها للنشاط الترويحي في أوقات الفراغ وهي على سبيل التمثيل وليس الحصر . وفي جميع الأحوال ينبغي أن

يضع العمال لأنفسهم بمعاونة الأخصائي الاجتماعي خطة عمل لتنظيم أوقات الفراغ حسب ظروف العمل ومواعيد الوردية ، طبقا لبرنامج زمني معين يتلاءم مع أيام الإجازات الأسبوعية والسنوية . ومن الأفضل أن تشمل الخطة الانتفاع بالإجازات الطويلة عن طريق تنظيم الرحلات والأسفار والإقامة في المعسكرات ، والإنتفاع بالإجازات الأسبوعية في برامج منظمة أو في رحلات قصيرة في الضواحي المجاورة للندن الكبرى مثل حلوان وأبو قير ... الخ . ويمكن استغلال أوقات الفراغ داخل النادي في الشؤون التعليمية أو التثقيفية أو للترفيه وما إلى ذلك من وقائع النشاط المحيية إلى النفوس ، مما يجنب العمال ما اعتادوا عليه من إزجاء أوقات فراغهم في المقاهي أو دور اللهو البريء وغير البريء أو التسكع في الطرقات .

ثالثا : التعطل والاحالة إلى المعاش (١) :

ينطبق إصطلاح التعطل unemployment على أولئك المتعطلين القادرين على العمل بينما ينطبق إصطلاح الإحالة على الاستبعاد أو التقاعد Retirement على أولئك الذين انقطع سوق الأعمال بسبب عجز أو شيخوخة أو مرض أو عاهة مثلا . ولذلك يعرف " المتعطل " بأنه " الشخص الذي في مقدوره أن يؤدي عملا . ولكنه لا يوفق في الحصول عليه .

وثمة فارق آخر بين معنى المتعطل ومعنى شبه المتعطل under-employed . فطائفة المتعطلين هي تلك التي تخلو عن العمل تماما في فترة من الزمن صالت أو قصرت ، على حين أن طائفة شبه المتعطلين فهي تلك التي لا يجد أفرادها عملا كافيا كغيرهم من العمال وذلك لأن جهات عملهم لا تحتاج في إنتاجها إلى وقت طويل ، وإما لأنهم يتوارون أعمالا إضافية صغيرة ، يصبحون بعد الفراغ منها متعطلين كإخوانهم من أفراد الطائفة الأولى . . . وقد تمتد فترة

التعطل عند « شبه المتعطلين » حتى لتصبح البطالة عندهم داء يشكون منه مثل شكاوى المتعطلين أنفسهم .

هذا وسوف نتناول بالتفصيل موضوع البطالة وكيفية مكافحتها ، وكذلك الإحالة على المعاش أو التقاعد في أجزاء كثيرة من ثنايا هذا الكتاب .

رابعاً : دراسة المهن النوعية :

دراسة أنواع المهن والفرقة بين العمل والوظيفة والمهنة والحرفة وخاصة بعض المهن الخاصة مثل العامل المتجول The hobo والعاهرة prostitute وعمال الموانئ والموظفين الكتابيين والمهندسين المعماريين والأطباء . وقد خصصنا الفصل الثاني لدراسة هذه الموضوعات بالتفصيل .

خامساً : دراسة بعض الموضوعات الأخرى :

ومن أمثلة هذه الموضوعات ما يلي :

(١) المكافآت Remunerations

وهي مبالغ نقدية تصرف للعمال الذين يبذلون جهوداً واضحة تؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج ، وهي تصرف طبقاً لقواعد محددة سوف نتناولها بالتفصيل في الفصل الخاص بشروط أو علاقات العمل .

(ب) الاختيار والتدريب Recruitment and Training

والاختيار هو عملية انتقاء شخص أو عدة أشخاص من بين مجموعة من الأشخاص المتقدمين لعمل من الأعمال بحيث يكون نجاحهم في العمل الذي يتم اختيارهم له أكثر احتمالاً من بقية الأشخاص ويعرف بأنه « إنتقاء أصح الأفراد » وأكفهم من المتقدمين لعمل من الأعمال ، وواضح أن الاختيار من تعريفه السالف الذكر يعني عملية تهدف إلى اختيار الصالحين من المتقدمين للأعمال أو المهن المختلفة ، الذين تتفق قدراتهم واستعداداتهم مع مستلزمات ومتطلبات هذه المهن . وفي هذه الحالة يكون أمام القائمين بإجراءات الاختيار

عملا واحدا لعدد من الأفراد يرغبون في الالتحاق به ، بحيث يكون محور الاهتمام هو هذه المهنة ذاتها ومن هنا يختلف الاختيار عن التوجيه^(١)

وإذا كان التعليم كما يعرفه « ميلتون ، Milton » هو ما يلائم الرجل لكي يؤدي جميع الوظائف والمهام العامة والخاصة التي تسند إليه في السلم والحرب بمهارة وصدالة وعظمة . فإن التعليم المهني يعرف بأنه « التعليم المهني هو عملية نمو في حياة كل فرد ، يحاول أن يتعلم كيف يعمل بشكل فعال لخدمة نفسه والآخرين ،^(٢) .

والتدريب الفني المهني أيضا تعريف وهو « التدريب الفني المهني هو ما يتعلق بطبيعة فنية ، ووضعت برامجها ومناهجها في هذا المجال لإعداد الأفراد أو لرفع مهاراتهم في مهنتهم الفنية التي لا تتطلب لأدائها جهود المهندسين^(٣) . ويعرف التدريب بأنه « عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان عمله أو مهنته في أقصر وقت وبأقل جهد^(٤) ، ولعل التعريف الأخير هو أقربها إلى الناحيتين العلمية والواقعية .

(ج) أنماط الأعمال المهنية Career patterns

وهذا المصطلح « أنماط الأعمال المهنية » أحد مترادفات « مصطلح المراك المهنية » ،

(١) دكتور زيدان عبد الباقي : رسالة ماجستير ... مرجع سابق صفحة ١٦٠

2— Vocational education is a process of growth through which each individual will learn how to work effectively for others and for himself.

3—Vocational technical training defined. The Phrase vocational Technical training Refers to that part of a technical nature. Curricula and Courses in this field are designed to Prepare Persons for or to up grade in technical occupations that do not require The Services of Professional engineers.

(٤) د . أحمد عزت راجع : علم النفس الصناعي ٢٠ الطبعة الأولى ، الاسكندرية

occupational mobility حيث يمكن أن يطلق عليه البعض « حراك الوظيفة » ، Job mobility . وقد يطلق عليه البعض « حراك العمل » ، Labor mobility ويميل دارسو الحراك الاجتماعي في الوقت الحالي إلى اعتبار المهنة وحدها دليلا كافيا للمكانة الاجتماعية الاقتصادية ومن ثم دليلا ومحكما للحراك الاجتماعي . ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوى ويعادل الحراك الاجتماعي .

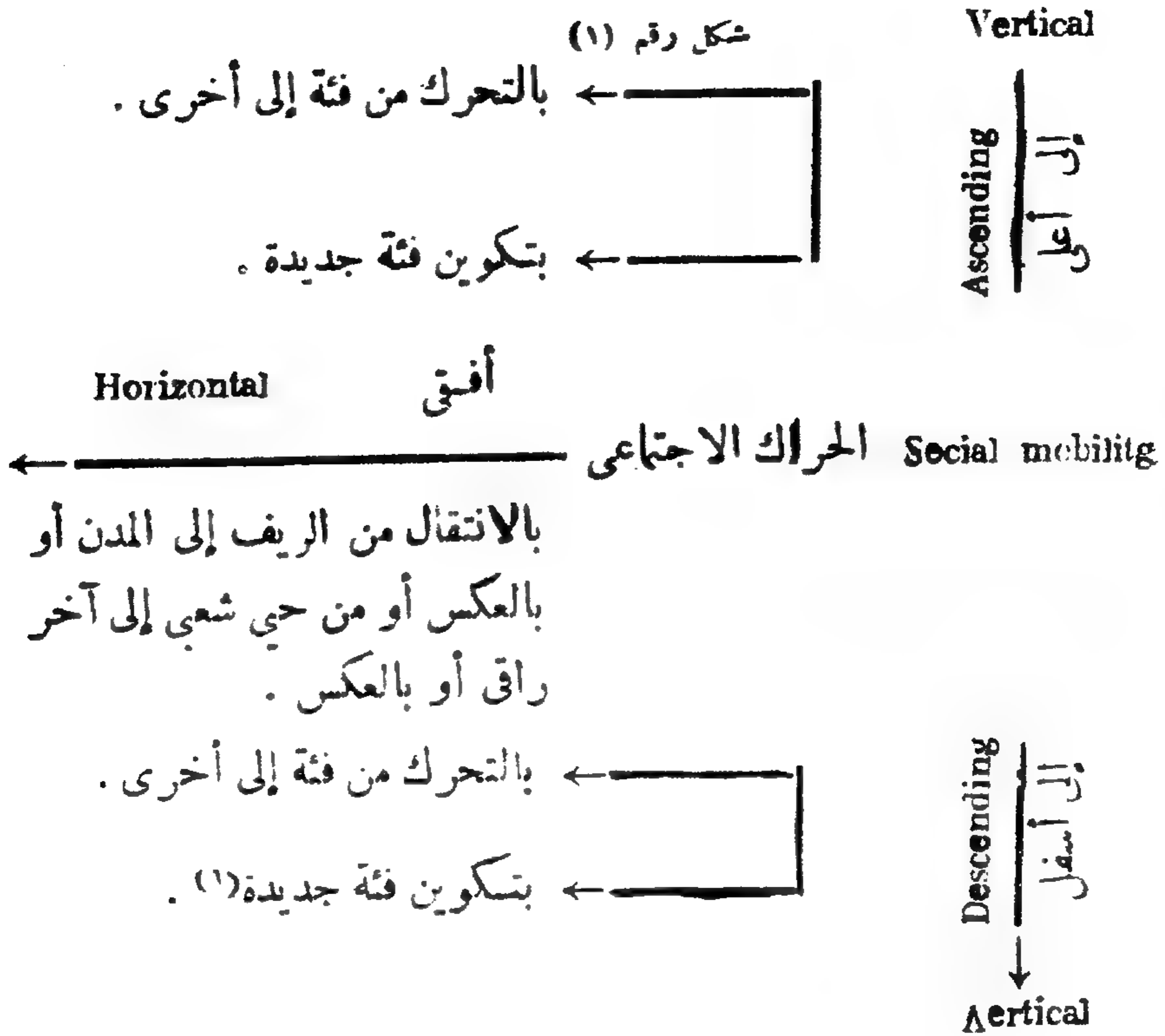
غير أن الحركة في اتجاه الحراك تسير إلى حد كبير في اتجاه الحراك الأفقي في أوساط العمال دون زيادة مقابلة في الحراك الرأسى . . . ذلك أن أكثر العوامل قوة في إحداث الحراك الرأسى هو « التعليم » ، على اعتبار أن الرقى الاجتماعي Social grades لا يتحقق إلا عن طريق التعليم الذى يحمل الحركة إلى أعلى ميسورة في البناء الاجتماعى . وها نحن أولا ، نشاهد وظائف أصحاب الياقات البيضاء تتزايد بالقياس إلى الأعمال اليدوية ، وهذا يعنى أن أناسا كثيرين يستفيدون من هذا النوع من التعليم الذى يؤهلهم لتلك الوظائف ، غير أن الحقيقة القائمة تؤكد أن تلك المنافذ إلى الطرق الرئيسية للحراك مغلقة تماما أمام جزء كبير من الناس الذين يستبعدوا باستمرار بعيدا عن فرصة تحسين مكانتهم .

إن الحراك الرأسى الغير مقيد - بدون هدف أو غرض - لهو ضار بالمجتمع تماما مثل التقييد العشوائى للحركة ، وفى كلتا الحالتين ، فإن علاقة الحراك بللا ضبط واضحة فى ذاتها .

نخلص من هذا إلى أنه « يقصد بالحراك الاجتماعى أى تغيير فى الوضع الاجتماعى للفرد أو الهدف الاجتماعى أو القيمة الاجتماعية — أو أى شيء يمكن أن يخلق أو يعدل بواسطة النشاط الإنسانى — إلى وضع اجتماعى آخر »^(١) .

1—Social mobility is any transition of individual or Social object or value—anything that has been created or modified by human activity—from one Social position to another.

والشكل التالى يبين كيفية حدوث الحراك الاجتماعى فى المجتمع .



ولم يكتمل البحث بمجرد تحديد اتجاهات الحراك، وإنما اتجهوا إلى ضرورة قياس الحراك، ووجدوا أن أى اختبار لقياس الحراك الاجتماعى لن ينته إلى نتيجة مرضية إلا إذا تم عن طريق قياس الحراك المهنى الذى ييسر لنا متابعة الحراك أفقياً ورأسياً بصورة مرضية داخل الجيل الواحد أو بين الأجيال . وقد أوضح ، كهل ، فى هذا المجال أن ، الإجراء العمل هو أن يستخدم مقياساً واحداً - لا دليلاً مركباً - لأن المقياس الواحد يمكننا بصورة ميسورة من إجراء المقارنات داخل الجيل وكذلك بين مختلف الأجيال ، وبالإضافة إلى

(١) دكتور زيدان عبد الباقى . ركائز علم الاجتماع . دار المعارف ؛ القاهرة

ذلك ييسر لنا عملية إجراء المقارنات الحضارية فيما يتعلق بالحراك، (١) وقد دفع هذا عدداً من الباحثين إلى تجميع المهن في فئات تصلح للتحليل الإحصائي. المهني على النحو الذي أوضحناه في الفصل الثاني من هذا الكتاب .

وقد أقام د. كهل ، تحليله للمهنة كدليل للحراك الاجتماعي على قاعدتين هما :
(١) افتراض التحليل الاستاتيكي أعلى أساس وجود معاملات ارتباط عالية بين مختلف المحكات التي تمثل المستويات الاجتماعية في حالة استخدام مقاييس المكانة الاجتماعية الاقتصادية على أساس مهني .

(ب) افتراض التحليل الدينامي ، على أساس أن التغيرات في محكات المستويات الاجتماعية الاقتصادية ، تسبقها بالضرورة تغيرات هائلة في الناحية المهنية .

غير أن ما ذهب إليه د. كهل وديفز ، حول تأكيد هاتين القاعدتين (٢) لم يسلم من النقد حيث يرى البعض أن الحراك المهني لا يمثل سوى جانباً ضئيلاً من الجوانب التي تؤدي إلى تغير . الهيئة الاجتماعية ، Social prestige وتشير تلك الانتقادات إلى ضرورة إضافة أبعاد أخرى مثل سلوك الجماعات التي تعبر عن قيم الأفراد وأحكامهم ، وكيفية استغلال المهارات الفردية والجماعية ، والتعبير الذاتي وكذلك التصور الذاتي ، والدخل وغير ذلك إلى البعد المهني حتى يمكن النظر في مساواة مصطلح الحراك الاجتماعي . بمصطلح الحراك المهني .

غير أن دراسة الأنماط المهنية — من خلال دراسات القوى العاملة والمهن

1—Kahl, T. : The American class structure. N.y., Reinhardt and Company, 1957, pp.252—255.

2—Kahl, J. and Davis, J. : A comparison of Indexes of Socio—economic status American sociological Review, 20, 1955, pp300—325.

الفنية العليا بصفة خاصة دفعت بعض البحوث في مجال علم الاجتماع المهني إلى القيام بمسوح علمية لكل رسائل الماسجستير والدكتوراه التي أجهزت ، وكذلك الدراسات والأبحاث الفردية التي أجريت خلال ست سنوات من سنة ١٩٤٦ حتى سنة ١٩٥٢ والتي تناولت كل ما يتعلق بالتدرج المهني والتي انتهت إلى وجود اهتمام متزايد في بحوث الحراك المهني بدراسة طبيعة الأنماط المهنية بنسبة ٢٣ ٪ كما حظيت كل من المكانة المهنية والحراك المهني بنسبة ١٤ ٪ والمقارنات المهنية بنسبة ٤ ٪ تقريباً^(١).

أسس دراسة الحراك المهني :

تأخذ دراسة الحراك المهني طريقين متوازيين لأشكال الحراك الاجتماعي هما :

(أ) الحراك المهني بين الأجيال .

(ب) الحراك المهني داخل الجيل الواحد .

وتجرى دراسة الحراك المهني بين الأجيال على أساس مقارنة مهنة الإبن بمهنة الأب ، وفي بعض الأحيان بمهنة الجد ، وهو ما يعرف بمصطلح الثوريث المهني occupational inheritance ويكون أساس المقارنة هو مدى التماثل أو التباين بين مهنة الإبن ومهنة أبيه ومهنة جده .

وفي حالة التماثل بين مهنة الإبن والأب والجد ، فإن الدراسة تتجه إلى مدى

1—Smigel, E. Trends in occupational Sociology in the united states; A survey of post—war Research • An Abstract, in Transactions of the Second world Congress of Sociology, Vol. 2, London international Sociological Association, 1954, pp. 179—181.

2—Intergenerational occupational mobility.

3—Intragenerational occupational mobility.

زيادة أو انخفاض مهارة كل جيل عن الآخر ، وتسير صفّة الحراك خلف المهارة إرتفاعا وانخفاضا . وطريق الحراك هنا يمكن قياسه بشكل ميسور . ذلك أن الحراك داخل الجيل الواحد يتم قياسه عن طريق مقارنة المهن العديدة التي شغلها الفرد خلال حياته العملية . ومثل هذا الحراك المهني داخل الجيل الواحد يفترض وجود مسميات مهنية متدرجة تستطيع أن تحدد اتجاهات الصعود والهبوط وفقا للمهن التي تولى شغلها الفرد واحدة بعد الأخرى .

وهذا الانتقال من مهنة إلى أخرى في حياة الفرد قد يكون على أساس سلم معين من الدرجات ينتقل خلاله - على سبيل المثال - من ملازم ثان إلى ملازم أول . . . إلى أن يصل إلى رتبة اللواء وربما ما بعدها . وقد يكون على أساس زيادة المهارة في المهنة فينتقل من عامل عادي إلى عامل نصف ماهر Semi — skilled إلى عامل ماهر skilled worker إلى ملاحظ Foreman . . . الخ وقد يكون بين مهن متباينة مثل العمل في ميكانيكا السيارات ثم ترك تلك الحرفة إلى حرفة تاجر في قطع غيار السيارات ، ثم يترك هذه وتلك إلى العمل في الاستيراد والتصدير . . . الخ^(١) .

وعلى ذلك يمكن دراسة تلك التنقلات أو التغيرات أو الترقّيات المهنية - كما يرى كاميلو - على النحو التالي^(٢) :

- دراسة تغير المهنة ، أي التنقلات المهنية التي قام بها الفرد في مختلف مراحل حياته العملية على أساس تقسيمها إلى فترات زمنية معينة .

- دراسة أسس الترقّيات Promotions سواء على أساس اكتساب خبرات

1—Nosow, S. and Form W.; ~ Career patterns • in Man, work and Society. A. Reader in the 'Sociology of occupations (eds.) N. Y., Basic Books, 1962, pp. 248—288.

2—Caplow, T.: The Sociology of work. Minneapolis university of Minnesota press, 1962, pp. 61—72.

أكثر - كما هو الحال في القطاع الخاص - أو على أساس أقدمية معينة كما هو الحال في مجالات التمثيل والغناء والرسم وما إلى ذلك . والملاحظ بصفة عامة أن الأقدمية تحمل في طياتها بعض الإمتيازات المهنية .

- دراسة المكافآت التي حصل عليها العامل ومقارنتها بعدد السنوات التي قضاها في العمل .

أما في حالة تباين مهنة الابن عن الأب أو عن الجد فإن الدراسة تتجه إلى قياس الفروق بين هذه المهنة وتلك ، ومدى زيادة دخل هذه المهنة عن الأخرى ومدى وجود طبقات مهنية مفتوحة تسمح بالانتقال من مهنة إلى أخرى ، وعلى ذلك يسير اتجاه الحراك زيادة أو نقصا مع زيادة أو نقص دخل هذه المهنة عن تلك ، ومدى تأثير أو عدم تأثير الدخل على المستوى الاجتماعي للعامل المهني . وقياس الحراك هنا أكبر تعقيدا .

وقد اختلفت الدراسات الميدانية - في مجال علم الاجتماع المهني التي تناولت موضوع الحراك داخل الجيل الواحد - في كيفية تحديد مختلف المراحل التي يمكن أن تمثل الحياة المهنية للفرد ، مما أدى إلى تعقيدات لا حصر لها في حالة إجراء المقارنات العامة في المجال المهني . وقد حاول « ميلر وفورم » في أوائل الخمسينات وضع حد لهذه المشكلات من خلال نظريتهما بعنوان « المراحل الخمسة لأنماط الحياة المهنية^(١) » ، وهي :

(١) المرحلة الأولى أو المرحلة الإعدادية Preparatory هي البداية المهنية النشطة للعامل ، حيث ينقطع بمقتضاها اجتماعيا ومهنيا عن أسرته ، بمعنى بداية اعتماده على نفسه ماديا واجتماعيا .

(ب) والمرحلة الثانية وهى المرحلة الأولية Initial التى تؤكد نجاح أو فشل عملية التنشئة الاجتماعية التى مربها الفرد فى طفولته وصباه وشبابه من حيث تهيئته وإعداده للإنخراط فى السلك المهنى بصورة إيجابية ، وبحيث تصبح اتجاهات الجماعة المهنية ممثلة لاتجاهاته ومعبدة عن آماله . ومن ثم فإن الخبرات الطبيعية والأسرية للتنشئة الاجتماعية تحول التوقعات الثقافية لمرحلة العمل الأدى إلى رغبات إيجابية داخل الفرد ، تدفعه إلى حب مهنته ومحاولة التفوق فيها .

(ج) والمرحلة الثالثة هى مرحلة المحاولة Trial وقد تستمر طوال العشرة أو الخمسة عشر عاما الأولى من حياة العامل فى المهنة التى يعمل فيها كل الوقت ، كما تنحصر داخل المرحلة العمرية فيما بين ١٨ ، ٢٤ سنة . وتمثل هذه المرحلة فى واقع خبرة اجتماعية ، حيث يخبر الفرد خلالها عدة مهن أو وظائف من خلال قدراته وميوله ويتعرف على فرص الترقى المتاحة هنا وهناك . ولذلك تسمى هذه المرحلة ، بمرحلة الكفاح من أجل اكتشاف الذات المهنية التى يمكن أن تصل به إلى المسكاة الاجتماعية التى يراها ملائمة لقدراته أو استعداداته المهنية وعلاقاته الاجتماعية . وقد تمثل هذه الفترة فرصة للبعض للتسلى إلى الأهداف المهنية المرغوب فيها ، أو إلى المهن التى شغلت توقعاته وجذبت انتباهه ، ويمكن أن تمثل للبعض الآخر فرصة كفاح يوهى ضد عدم الأمان .

هذا وتختلف قدرات واستعدادات الفرد المهنية بالإضافة إلى الفرص الوظيفية المتاحة لكل منهم ، وبالتالى فإن مرحلة المحاولة هذه قد تكون قصيرة بشكل واضح بحيث يصل خلالها إلى العمل المستقر ، أو طويلة بشكل واضح بحيث يظل يمارس هذه المرحلة الطويلة طيلة حياته المهنية بالكامل . وبين طرفى المدى هذين يوجد الكثير من الأفراد ذوى الاستعدادات المهنية

والفرص الوظيفية المختلفة . ومن ثم فإن هذه المرحلة تمثل مرحلة الحراك المهنى الحاد في حياة الإنسان .

(د) والمرحلة الرابعة وهي مرحلة الاستقرار ، Stable وهي تبدأ عندما يجد الفرد وضعا مهنيا يملك فيه مدة تطول أو تقصر (أربع سنوات فأكثر) ويستمر فيها حتى الإحالة إلى المعاش أو الوفاة أو حتى دخوله فترة محاولة أخرى . وتنحصر هذه الفترة داخل المرحلة العمرية التي تبدأ من سن الخامسة والثلاثين وإلى نهاية سن الستين أو السن المحددة للتقاعد . وتتميز هذه الفترة بالاستقرار النسبي أو العام ، غير أنها قد تتميز بوجود توترات مهنية محدودة ، يستطيع الفرد بخبرته المهنية والاجتماعية أن يتجاوزها ، لاسيما وأن هذه الفترة تكون أكثر استقرارا أو ضمانا من الفترات السابقة إذا ما كان الفرد مقتنعا بأن المهنة التي يمارسها هي المهنة المفضلة لديه ، وداخل مكان العمل الذي يرجو البقاء فيه طوال حياته المهنية .

وبما تجدر الإشارة إليه أن الاستقرار في هذه المرحلة قد يكون نتيجة لاختيار حر بمعنى أن الفرد هو الذي وقع اختياره على تلك المهنة ، لما توفره له من إشباع مهنى . وقد يضطر إلى الاستقرار فيها نتيجة لفعل قاهر ، لأنه لا يجد سواها بديلا مقبولا . آملا في الحراك إلى غيرها عندما تسنح الفرصة ويصبح استقراره فيها مستمرا باستمرار ضغوط الظروف أو القرناء أو الزملاء^(١) .

(هـ) المرحلة الخامسة وهي مرحلة التقاعد Retirement وهي المرحلة التي سعت - ولا تزال - النقابات المهنية إلى توفير فرص الأمان الاجتماعى خلالها عن طريق استصدار التشريعات التي تنطوى على تأمينات اجتماعية أو معاشات تكفل لهم الراحة بعد العناء .

1—Miller, D. and Form, w. ; Industrial Sociology . The Sociology of work organizations. N. y., Harper and Row, 1964, pp. 545-574.

ويلاحظ على نظرية « ميلر وفورم » ، في الحراك المهني أنها أغفلت الإجابة على تساؤلات كثيرة لا تزال تلح في طلب الإجابة عليها ، ولعل من أهمها :
(أ) كيف تعد المدرسة الصناعية أو مراكز التدريب المهني أو الجامعات المتعلمين والمتدربين لشغل المهن والوظائف المناسبة ؟

(ب) ما هي الوظائف الأولى المتاحة للفرد .

(ج) ما هي مؤثرات الوظائف الأولى المتاحة للفرد في حياته المهنية التالية ؟

(د) كيف يحصل الفرد على الوظيفة المناسبة له من خلال الوظائف الأولى المتاحة له ؟

(هـ) متى يصبح العامل مستقرا ؟

(و) وماذا يطرأ على نظرة العامل للحياة عندما يصل إلى الوظيفة أو المهنة التي تحقق له الاستقرار ؟

الحراك المهني والأمان المهني :

لقد أدت التساؤلات السابقة التي أثارها النقاد حول نظرية « ميلر وفورم » ، إلى دفعهما لجمع بعض الشواهد التجريبية لكشف العلاقة بين الحراك المهني والأمان المهني عسى أن تؤدي نتائج الدراسة لتدعيم نظريتهما حول الحراك المهني . واتخذوا من ولاية « أوهايو » ، الأمريكية مجالا لدراستهما التجريبية ، عسى أن يصلوا إلى وسيلة لقياس الأمان المهني الذي يمكن أن يتاح للفرد خلال حياته المهنية . وكانت فروض الدراسة كما يلي :

(أ) ما هو مدى العلاقة بين الحراك المهني والأمان المهني بالنسبة لكل جماعة اجتماعية اقتصادية من العاملين ؟

(ب) أثر العوامل الاجتماعية التي يمكن أن ترتبط بالطابع المهني الشائع بين مختلف المستويات المهنية المتاحة .

ولقد أنهت دراستهما التي اشتملت على ٢٧٦ تاريخياً مهنيًا تم جمعها خلال سنة ١٩٤٦ إلى كثير من النتائج لعل من أهمها :

١ — إن الأمان المهني يرتبط بذوى للبياقات البيضاء والعمال المهرة ورؤساء العمال .

٢ — وأن عدم الأمان المهني يرتبط كثيراً بالعمال أنصاف المهرة وغير المهرة وعمال الخدمة .

٣ — عندما يبدأ العامل حياته المهنية في المهنة المناسبة له ، فإنه يميل إلى البقاء فيها طوال حياته .

٤ — وجود ارتباط بين الأصل الاجتماعي Social origin والتاريخ المهني التالي للعامل ، فقد لوحظ :

-- وجود ميل قوى بين أبناء الذين يعملون في وظائف الياقة البيضاء لأن يرثوا من آبائهم ، أو أن يحصلوا على من أعلى منها في المكانة الاقتصادية (طموح) .

-- إنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأب بالنسبة للمستويات العليا من العمل اليدوي، زادت فرص الأبناء في ممارسة الحراك المهني الصاعد من أجل اكتساب درجات علمية أعلى نسبياً .

-- تشابه العمال المهرة مع أصحاب الباقات البيضاء في إمداد أطفالهم بأصول اجتماعية تتيح لهم فرص التكيف الأفضل، والضمان الأكبر في حياتهم المهنية المقبلة ... بينما يحدث عكس ذلك بالنسبة لأبناء العمال اليدويين^(١) .

وقد أكد الحقيقة الأخيرة - القائلة - بعدم توفير العمال اليدويين لأبنائهم فرصة التكيف المهني شأن أبناء العمال المهرة - كل من لايبست وبنديكس ومالم

1— Miller, D. and Form, W. • occupational Career and Entry into the Labor Market pp. 37-329

في دراسة لهم عن خطط الوظيفة والدخول في سوق العمل من أجل الكشف عن المراحل المختلفة للتاريخ المهني للفرد. وقد انتهوا إلى نتيجة هامة مبناهما أن :

— أبناء ذوى الياقات البيضاء يحفظون بتوجيه مهني أفضل وأسبق. وبالتالي يتمكنون من الحصول على مستويات تعليمية وتدريبية أعلى. وبالإضافة إلى ذلك تلعب أحسابهم دوراً هاماً في تفضيل مكاتب العمل أو رؤساء الشركات وغيرها لهم على الآخرين... ولذلك يتميز تحركهم من مهنة إلى أخرى بتعقل واضح نسبياً.

— أبناء العمال اليدويين يستقرون على خطط عملهم خلال فترة تعليمهم المدرسي بدرجة أقل من أصفال الآباء ذوى الياقات البيضاء أو العمال المهرة. وذلك لأن الأولين لا يتلقون توجيهها مهنياً مبكراً وسلمياً، ومن ثم يضطرون إلى قبول أية مهنة أو وظيفة متاح لهم عند دخولهم لأول مرة في سوق العمل، ثم يتحركون من مهنة إلى أخرى بصورة عشوائية^(١).

البناء المهني :

وكان «ريس» ممن تأثروا بنظرية «ميلر وفورم»، ومن ثم فقد حاول الكشف عن مدى صدق المراحل التي تضمنتها نظريتهما. وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية للتعرف على أشكال الحراك المهني الذي يمارسه أصحاب المهن الفنية العليا، وصنف هذه المهن إلى أربع مجموعات أساسية هي :

(أ) المهن الفنية العليا . (ب) المهن الفنية العليا الهامشية .

(ج) المهن نصف الفنية العليا . (د) المهن الفنية العليا الهامشية .

وتوصل من دراسته هذه إلى نتائج مؤداها .

١ — أن التعميمات التي قدمها «ميلر وفورم»، يمكن أن تنطبق أيضاً على

1—Lipset, S., Bendix, R. and Malm, T. « job plans and Entry Into the Labor Market » Social Forces, 23. 1955, pp. 224-232,

المهن داخل نطاق ضيق نسبياً ، على اعتبار أن أنماط الحركة التي تحدث داخل هذه المهنة وفيما بينها تشبه إلى حد كبير أنماط الحركة التي تحدث في البناء المهني الكبير .

٢ - وأن أعلى درجات عدم الاستقرار والمخاطرة كانت توجد في المهن غير المستقرة .

٣ - وأن فرص العمل الحر كانت توجد بين الوظائف المستقرة .

٤ - وأن أقل هذه الفرص كانت توجد في الوظائف الهامشية^(١) .

وتناول ، كاتز ، المرحلة المعروفة ، بمرحلة العمل المستقر ، لدى ميلر وفورم ، من خلال أداة ابتكرها تسمى « شبكة الاتصال المهني^(٢) » ، لكي يحلل القوى المؤثرة في العمل من خلال تلك المرحلة^(٣) . ولكنه لم يصل إلى أكثر مما وصل إليه الذين سبقوه .

(د) العلاقة بين الشخصية والمهنة :

الشخصية كل متحد متكامل من النزعات الاجتماعية والنفسية والجسمية التي توجد في مجال معين ، هذا المجال ليس مجالا (فيزيائيا) أي طبيعياً ، وإنما هو مجال حيوي إنساني اجتماعي . ولذلك فإن هذا المجال ينعكس على الشخصية تحت ثلاث مجموعات من العوامل المؤثرة في الشخصية . والشخصية هي الناتج العام لهذه العوامل مجتمعة . وهذه العوامل هي :

١ - العوامل الاجتماعية : وهي التي تتعلق بالظروف الاجتماعية المحيطة بالتنشئة الاجتماعية في مراحلها الأولى ، وذات التأثير الفعال على مكونات

1—Reiss, A. ; « occupational Career Pattern as a Sociological Instrument » American sociological Review. 54, 1949, pp.317-320.

2—Occupational Contact network.

3 Katz, F, « Occupational Contact Network » Social Forces, 37, 1958, pp. 53,55.

الشخصية . وكذلك تلك التى تتعلق بأثر البيئة الصالحة لإعداد أطفال أصحاء اجتماعياً ونفسياً وجسدياً . وتتأثر تلك العوامل بأربعة عوامل فرعية هى :

— الحالة الاقتصادية للأسرة بحسبانها أعلى أو أدنى من خط الفقر وتعتبر أدنى من خط الفقر إذا كان مستوى الأسرة بالنسبة لحاجاتها الأساسية وهى : الغذاء والكساء والصحة والمأوى والتعليم والنشاط الترويحى غير كاف .

— الظروف المنزلية الطبيعية ويقصد بها الأسرة التى تتكون من أب وأم وأولادهما المباشرين ، والذين يعيشون عيشة جماعية واحدة وتحت سقف واحد وفى حالة من التوافق الاجتماعى الكامل . فإذا أختل هذا التوافق بسبب الكراهية أو سوء الفهم أو الطلاق ، وبالتالي يخضع الطفل لإشراف زوجة أبيه أو زوج أمه أو أحد الأقرباء ، تصبح ظروفه الاجتماعية غير طبيعية .

— المعاملة المنزلية ويقصد بها الأسلوب الذى يستخدمه الوالدان فى تربيته فقد يتميز هذا الأسلوب بالصراحة والتعنت ، أو بالتساهل والإفراط فى التسامح لدرجة الميوعة ، أو بالتناقض من الصراحة إلى التسامح أو العكس وقد لا يوجد أى أسلوب واضح للتربية بالمرة .

— صلاحية المنزل للتربية ومدى توافر القدوة الصالحة أو الفاسدة للأطفال الصغار . والمنزل غير الصالح للتربية هو المنزل الذى يكون أحد الأبوين أو كلاهما فيه من معتادى تعاطى المخدرات أو تناول المسكرات أو المقامرة أو السرقة أو الإشباع الجنسى غير المشروع ... الخ .

— العمل غير المناسب الذى لا يتناسب مع قبول الناشئ ومواهبه ، مما قد يساعد على الانحراف أو على أسلوب ما من أساليب عدم توافق الشخصية .

— الطريقة التى يمضى بها أوقات فراغه ، فهى مما يساعد على تكوين الشخصية المنزلة إذا أتاحت له فرصة إزجاء أوقات فراغه بصورة منظمة وتحت إشراف العلى فى مجال الهوايات العملية أو الفنية أو الأدبية أو الرياضية . والعكس صحيح .

— أنواع الصحاب الذين يرافقون الفرد ، إذ لا شك أن لهؤلاء آثارا معينة تنعكس على ميول الفرد واتجاهاته ، ولذلك يتأثر بها التكوين النفسى للفرد .

٢ — العوامل النفسية : وتشتمل على نوعين من التنظيم هما :

— التنظيم العقلى وهو ما يتعلق بالسلوك العقلى مثل الذكاء والقدرات العقلية الخاصة مثل القدرة اللغوية ، القدرة الحسابة ، القدرة الفنية ، القدرة العملية ... وتتضمن كذلك القدرات العقلية العليا مثل التصور والتخيل والتذكر والمهارات العقلية المكتسبة التى تتوقف على التعلم والاكتساب ، وهذا التنظيم يتبلور حول نبوغ الشخص فى مجال من مجالات المعرفة أو الاتجاه الثقافى العام للشخص ، بصرف النظر عن مهنته سواء أكانت عقلية أم عملية .

والعوامل الرئيسية وراء ذلك هى القدرة الفطرية العامة ، أى الذكاء ، والقدرات الخاصة واستعدادات الفرد لاكتساب خبرات جديدة .

— أما التنظيم الثانى فهو التنظيم المزاجى الذى ينطوى على أساليب النشاط الانفعالى والنزوعى التى تتعلق بالوجدان والنزوع ولا تتعلق بالعوامل المعرفية . غير أنها ترتبط بالعوامل التى توجه بالإرادة وليس بمختلف المهارات . ذلك أننا هنا أمام مشكلة دوافع السلوك وطرق تحقيق هذه الدوافع ، والتنظيم المزاجى بهذه الصورة يتكون من مجموعة الدوافع ، الفطرية والمكتسبة ، العامة والخاصة ، الشعورى منها والاشعورى ... وهذا التنظيم بالتالى يتبلور حول صفتين رئيسيتين : أحدهما هى الإثباتية العامة ، أى الاستعداد العام للشخص للانفعال من وجهة نظر عامة ، وثانيتهما هى الاتجاه الخلقى العام .

٣ — العوامل الجسمية وهى تلك التى تتعلق بالنمو الجسمى العام والحالة الصحية العامة ، وفى هذه المجموعة من العوامل يمكن تمييز صفتين إحداهما هى الصفة العامة للحالة الجسمية ، مثل النمو الجسمى الطبيعى العام ، والصحة العامة ،

والمقاومة ضد الأمراض . وثانيتها هي الصفة الخاصة ، بمعنى أن يكون الفرد مميزا في ناحية جسمية خاصة مثل الطول أو القصر ، النحافة أو البدانة ، سلامة الجسم أو وجود بعض العاهات أو نقص معين في أى ناحية من نواحي الجسم الداخلية أو الخارجية .

ومن هذه العوامل الثلاثة يتكون ما يعرف بالشخصية ، بمعنى أنها كلها تسهم في تشكيل شخصية الفرد ، وفي صفاته النفسية التي يعبر عنها الفرد في طريقة سلوكه وتوافقه مع العالم الخارجى .

ومن هنا تعرف الشخصية بتعاريف مختلفة ، لعل من أدقها ما يقول أن الشخصية يقصد بها ذلك النظام الكامل من النزعات الثابتة نسبيا ، الاجتماعية والنفسية والجسمية، التي تميز فردا معينا، والتي تقرر الأساليب المميزة لتكيفه مع بيئته المادية والاجتماعية،^(١) .

وتتضح من هذا التعريف الأمور التالية :

(أ) الأغراض والأهداف التي يهدف إليها الفرد سواء أكانت هذه الأهداف الشعورية قريبة أو بعيدة .

(ب) الطاقة، أى القوة والثبات التي يتبع بها كل غرض من هذه الأغراض أو كلها معا .

(ج) فاعلية عملياته العقلية التي توجه هذه الطاقة لتحقيق أغراضه التي تضع الوسائل الصالحة لتحقيق أهدافه .

وتلعب الشخصية وناحية التفضيل " في دورا هاما في التوافق المهني كما أن لهذا العنصر علاقة وطيدة بالميول. ذلك أنه استنادا إلى نظرية مفهوم الذات،^(٢)

(١) دكتور زيدان عبد الباقي . دور الشباب في التنمية الاجتماعية والاقتصادية . وزارة الشباب بجمهورية مصر العربية القاهرة ١٩٧٢ صفحة ٢٢٠

يمكن القول بأن المهنة التي يرغب فيها الشخص أو يفضلها على غيرها ، هي تلك التي يتوقع الفرد أن يرى فيها نفسه بالصورة التي يتوقعها من حيث الكفاية ومستوى الإنجاز ، بما يحقق مفهومه عن ذاته . ولهذا فإنه عند ما يرى كل الأشخاص أن مهنة بذاتها تنطوي على القيام بدور معين . فإنه يبدو حينئذ أن الشخصية وناحية التفضيل المهني ترتبطان بصفة عامة .

غير أنه إذا كان الأشخاص يرون في المهنة الواحدة أدواراً مختلفة فإن الأمر يختلف ، إذ يبدو أن التفضيل المهني يرتبط بالدور الذي يعتقد الشخص أنه قادر على القيام به في إحدى المهن . بيد أنه قد لا يكون نوع المهنة التي يفضلها الفرد مرتبطاً بنوع الدور الذي يود القيام به ، على اعتبار أن مفهوم المهنة يحمل أنواعاً متعددة من الأدوار التي يستطيع الشخص أن يلعبها أو يقوم بها .

وعلى ذلك يمكن تلخيص العلاقة بين الشخصية والمهنة فيما يلي :

(أ) يبدو أن سمات الشخصية لها علاقتها الواضحة ذات الدلالة بالتفضيل المهني والنجاح في العمل والإشباع المهني .

(ب) عندما تحدد المهن بدقة — من حيث التخصص أوظيفي المهنة — يمكن أن نجد فروقا واضحة في الشخصية بالنسبة لكل من الفئات المهنية . ويومئذ نرى أن بعض المهن لا يستطيع القيام بواجباتها بنجاح إلا الأشخاص الذين يتميزون بسمات معينة ، بينما نجد هنا أخرى غير محددة المعالم يستطيع أن ينجزها أفراد عديدون ذو سمات شخصية متفاوتة .

(ج) أن بعض المهن المعينة - دون غيرها - يمكن أن ترسم مخططة لنوع الشخصية اللازمة لأدائها بنجاح .

(هـ) وهناك موضوعات أخرى مثل العلاقات غير الشخصية ، والصورة العامة للمهنة ، وتوزيع القوى والهيبة Prestige داخل المهنة ... سوف نتناولها بالتفصيل في مواضع أخرى من هذا الكتاب .

تلك هي مجالات علم الاجتماع المهني، والتي سوف تزيدها الدراسات التالية وضوحاً وعمقاً .

الفصل الثاني

مجتمع العمل

خلق الله الإنسان وزوده بدوافع حب الحياة ، وجعل لتلك الحياة أهدافاً تختلف من فرد إلى آخر في الأسلوب وليس في النوع ، ذلك أن هذه الأهداف تدور حول إشباع الحاجات القومية والأميرية والفردية . فالحاجات القومية ترمى إلى حماية الوطن والمساهمة في بنائه ، والحاجات الاميرية ترمى إلى ضمان الدخل الثابت والكافي لكل أفراد تلك الاميرة ، وليس ذلك لحسب ، وإنما عليه أن يحاول ما وسعه الجهد العمل على زيادة دخله ورفع مستواه ومن معه لمواجهة زيادة ونمو أسرته ، وكذلك زيادة متطلبات الحياة . . . والحاجات الفردية وترمى إلى أن يكون له مسكن يأوى إليه هو وأسرته ، ولباس ، ثم على قسط من التقيف ، وعلى مواصلات ميسورة ، وعلى مختلف أنواع المسرات Amenties المتاحة ، ثم على خدمات عامة يحفظ بها حياته وتضمن له ولأسرته البقاء . وإلى أن يشغل المكانة الاجتماعية التي تحقق له الاستحسان الاجتماعي .

وهو إلى جانب هذه المسؤوليات والالتزامات نحو وطنه وأسرته وذاته ، يطلب من هذا المجتمع أن يحميه ويكمل له الأمن والرزق ويضعه في المستوى اللائق به حتى يشعر بالاستقرار والرفاهية .

وليست الناحية المادية هي وحدها التي تكفل له الأمن والطمأنينة ، بل إن الصداقات التي تعتمد على المحبة والأخلاص والتقدير والارتباطات القائمة بين الزملاء في العمل والتي تقوم على العدالة والمساواة والاحترام المتبادل ، هي أكثر أهمية من النواحي المادية مهما عظمت أهميتها . على اعتبار أن الإنسان

اجتماعى بطبعه ، ومن ثم فإنه يميل إلى المعيشة داخل جماعات ، بل إنه يعيش من المهد إلى اللحد داخل جماعات (١) .

ولعل العمل المتواصل هو الطريق الوحيد السوى الذى يستطيع الإنسان عن طريقه تحقيق كل أهدافه وإشباع كل حاجاته أو دوافعه ، فقد عرف الإنسان العمل منذ فجر التاريخ ، حيث كان الإنسان البدائى يقضى وقته كله فى الجمع والإلتقاط والصيد ، وجمع الحطب لظهو فرائسه وأكلها ، وليعمل من جلودها وأوبارها ثيابا له ، وليحفر الكهوف والمغارات فى الجبال ، أو ليقيم على الأرض من أغصان الشجر أعشاشا له ، ويصنع من أوراق الشجر أسرة لينام عليها ... الخ .

وبتطور المجتمعات وارتقاء الحضارات عرف الإنسان زراعة الأرض من أجل الحصول على المحاصيل الزراعية الضرورية للطعام ، كما عرف إقامة البيوت من الصوب اللبن وعرف صناعة الفخار والخصر والنسيج وما إلى ذلك من الصناعات البدائية ... وراح يشيد الحضارات ليعيش فى رغد من العيش عن طريق استغلال الموارد الطبيعية . تلك التى يقصد بها الخيرات والمزايا الموجودة بالإقليم ، والتى تفيد الإنسان مثل خيرات البحار وخيرات الأرض وهذه تشتمل على المراعى والتربة الخصبة وملاءمة المناخ للإنتاج الزراعى والصناعى والحيوانات والغابات والمعادن ومساقط المياه ، كما تشتمل على استواء سطح الأرض وعدم وجود موانع جغرافية أمام الإلتقال من مكان إلى آخر .

ولما كانت الحرف والمهن هى الوسيلة الأساسية لاستغلال موارد الطبيعة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية . فإن لإختلاف البيئات وأختلاف مواردها نتيجة لذلك قد أوجد حرفاً كثيرة مثل الجمع والإلتقاط والصيد فى البر والبحر وقطع الغابات والرعى والزراعة وأستخراج المعادن والتجارة والصناعة .

١ — دكتور زيدان عبد الباقي : علم الاجتماع الحضري والبدن المصرية

غير أنه من الصعب أن تنسب كل حرفه لبيئة خاصة ، على اعتبار أن كل بيئة مهما قلت مواردها توجد بها أكثر من حرفة . هذا وقد تطورت بعض الحرف الى وظائف أو الى مهن مع التطور العلمى الحديث . وهذه المهن والحرف تنتشر فى كل مجتمعات العمل سواء أكان مزرعة أو ورشة ، صغيرة فى أحد الشوارع أو مصنعا كبيرا أو صغيرا... الخ والاختلاف بين المجتمعات فى المجال المهنى يكون فى نوع الطاقة والتكنولوجية المستخدمة لحسب . ولما كانت الحرف والمهن تلعب دوراً له أهمية فى حياة الفرد والجماعة والمجتمع ، فإنه يحسن الوقوف على ما يقصد بالحرف والمهن وكيفية تصنيفها .

الحرفة أو المهنة :

إن مصطلحات مهنة ، Occupation ، وعمل ، job ، ووظيفة Function أو position والحرفة Trade كثيراً ما تستخدم بصورة متداخلة ، ولهذا ينبغي توضيح المقصود بكل منها هنا .

(أ) الوظيفة هى عمل يشغله الإنسان لدى آخر أو لدى مصلحة حكومية أو شركة مساهمة وتكون فى الغالب كتابية أو إدارية .

(ب) المهنة هى عمل يشغله الإنسان لمصلحته أو لدى الآخرين مثل الميكانيكى والكهربائى والملاحظ الفنى .. ومثل هذه المهن تحتاج إلى دراسة نظرية وتدريب فنى طويل سواء فى مدارس الخبرة أى ، الورش ، الصغيرة أو فى المدارس الثانوية الصناعية أو فى مراكز التدريب المهنى نظام التلمذة الصناعية .

(ح) الحرفة هى عمل يمارسه الإنسان سواء لمصلحته أو لدى الآخرين ، وهى لا تتطلب دراسة نظرية ولا تدريباً طويلاً المدى ، وإنما تحتاج فقط إلى تدريب قصير قد يكتسبه العامل بمجرد النظر إلى الآخرين . ومن أمثلة ذلك الذى يقوم بتصليح وابورات الغاز أو الصنابير أو كفس الشوارع وما إلى ذلك .

والعمل هو ما يقوم به الإنسان من نشاط انتاجى سواء أ كان فى شكل مهنة أو وظيفة أو حرفة .

تصنيف الحرف والمهن :

من الضرورى نتيجة لوجود حرف ومهن ووظائف عديدة ، التفرقة بين هذه المصطلحات لوجود فروق دقيقة وهامة بين كل منها والأخرى . ذلك أن مجتمعا مثل الولايات المتحدة الأمريكية توجد به حوالى ثلاثين ألف حرفة ومهنة . ومن الجلبى أنه لا يستطيع أى شخص مهما أوفى من قوة الذاكرة أن يستوعب هذا العدد الضخم من الحرف والمهن . ولذلك فقد بذلت محاولات كثيرة هناك لتصنيف هذه الحرف والمهن بنفس الطريقة التى تصنف بها المكتب ، تصنيف ديوى العشرى ، للمكتبات العامة ، أو طريقة تصنيف الأمراض . وان اختلف الأسلوب مع اتفاق الهدى - هذا وتصنيف الحرف والمهن يمكن ان يتحقق بوسائل مختلفة طبقاً لمختلف أغراض التصنيف .

ونظراً لحداثة عهدنا بعلم الاجتماع المهنى . فاننا لا نجد فى المجتمع المصرى تصنيفاً مهنياً متكاملاً لعدم اجراء مسح ميدانية مهنية على أسس علمية . وإن كانت توجد هناك بعض محاولات فى هذا المجال لم تصل إلى مستوى للنضج العلمى مثل عمليات ترتيب الوظائف التى يقوم بها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، وعمليات الترتيب المهنى التى تقوم بها مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى ... غير أنها كلها عمليات فجوة تحتاج إلى متابعة وتجريب وترشيد وتقنين .

غير أننا هنا نعرض للوسائل المتبعة فى هذا المجال فى إحدى الدول المتقدمة لتكون منارة لنا نسترشد بها فى تصنيف الحرف والمهن فى المجتمع المصرى ، ألا وهى عملية التصنيف الحرفى والمهنى فى الولايات المتحدة الأمريكية (١) .

(1) Ree, Anne : The psychology of Occupation. N. Y., wiley, '956

طرق التصنيف الحرفي والمهني :

هناك ثلاثة طرق تستخدم في التصنيف الحرفي والمهني في الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها هي :

- ١ - طريقة تصنيف الحرف والمهن طبقا للتعداد العام للسكان Census .
- ٢ - طريقة تصنيف الحرف والمهن طبقا لقاموس الألقاب المهنية^(١) (D. O. T.)
- ٣ - طريقة التصنيف الصناعي Industrial Classification .

أولا : التصنيف على أساس التعداد :

كانت التصنيفات التي أجريت حتى سنة ١٩٢٨ تدور حول العديد من الفئات أو المجموعات المهنية دون استخدام طريقة معيارية . وكانت النتيجة الحتمية لذلك هي الوصول إلى تصنيفات مثل تلك المعمول بها في المكاتب العامة ، أو تلك القائمة على أساس الحروف الأبجدية . . . ولما كانها كلها لم تكن مشبعة لحاجات الإنسان أو ملائمة لمختلف الظروف .

وفي أوائل سنة ١٩٢٩ توصل الاختصاصيون في التصنيف الحرفي والمهني إلى أول تصنيف مهني معياري ، يقضى بتصنيف الحرف والمهن إلى عشر مجموعات أساسية هي :

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ١ -- الزراعة | Agriculture |
| ٢ -- أعمال الغابات وصيد السمك | Forestry and Fishing |
| ٣ -- التعدين | Mining |
| ٤ -- الصناعات العامة والميكانيكية | Manufacturing and mechanical industries |

٥ - النقل والمواصلات Transportation and Communication.

٦ - الحرف (الصناعات اليدوية) Trades

٧ - الخدمات العامة Public Services

٨ - الخدمات المهنية Professional Services

٩ - الخدمات المنزلية والشخصية Demostic and personal services.

١٠ - المهن الكتابية Clerical Occupations

والأسلوب الطبى لتصنيف الحرف والمهن هو :

أولا : صفر - ٩٩ : الاعمال المهنية والفنية وما أشبهه :

والعامل المهني هو الذى يؤدى أعمالا ذات طابع إشرافى أو إدارى سواء فى الأعمال المهنية أو الوظائف الكتابية أو الإدارية العليا والتي تستلزم تعلما نظريا وتدريبيا مهنيا معادلا للشهادة الجامعية مثل المهندسين والأطباء والمدرّاء... إلخ .

ثانيا : ١٠٠ - ١٩٩ : اعمال الفلاحة والزراعة وإدارة المزارع :

والفلاح هو الذى يزرع الأرض التي يملكها أو يستأجرها من الآخرين. ومديرا المزرعة هو المهني الذى يشرف على إنتاج المحاصيل الزراعية أو تربية الماشية ومستخرجات ألبانها أو تربية الدواجن وما إلى ذلك .

ثالثا : ٢٠٠ - ٢٩٩ : المديرون والمسؤولون والملاك :

المدير هو المسؤول عن إدارة أعماله أو أعمال الآخرين فى مختلف مجالات الإنتاج. وتقع على عاتقه مسئولية الإدارة والإشراف على أعمال البيع وغيرها. والمسئول هو الموظف الكبير أو الصغير فى الشركة أو المؤسسة أو المصلحة الحكومية . والذى تقع على عاتقه مهام تنفيذ السياسة العليا لجهة العمل هذه ،

وكذلك مهام التخطيط والإشراف على حسن سير العمل . والمالك هو الذى يدير عمله الخاص ، وهو المسئول عن وضع سياسة العمل وتنفيذها وما إلى ذلك .

رابعاً : ٣٠٠ - ٣٩٩ : الأعمال الكتابية •

والموظف هو العامل الكتابى الذى يؤدى الأعمال المكتبية - تحت إشراف الآخرين - وهى فى الغالب أعمال روتينية مثل إعداد المكاتبات ونسخها على الآلات الكاتبة أو آلات النسخ ، وتصديرها - بعد اعتمادها - وحفظ صورها ، وتلقى المكاتبات الواردة ، وتنفيذ ما بها ، باستخدام الآلات الحاسبة وغيرها - بعد رصدها فى السجلات - وحفظها بعد ذلك فى الملفات . ويتطلب عمله أيضاً تنظيم المقابلات بين المتعاملين مع جهة العمل وكبار المسئولين فيها ، وتلقى وإرسال المكالمات التليفونية أو البرقية وما إلى ذلك .

خامساً : ٤٠٠ - ٤٩٩ : أعمال المبيعات •

والبائع هو عامل حرقى يعرف معلومات عامة عن السلع التى يتولى بيعها أو تسويقها - تحت إشراف الآخرين - سواء أكانت فى المجالات التجارية أو التأمينية أو العقارية وما إلى ذلك .

سادساً : ٥٠٠ - ٥٩٩ : العمال المهرة Skilled Workers

والعامل الماهر هو الذى يؤدى أعمالاً غير روتينية وتحتاج إلى خبرة فنية ومستوى عال من المهارة ، مما يحتاج فى مدارس الخبرة ، الورش ، أو المدارس الثانوية الصناعية أو مراكز التدريب المهنى نظام الندوة الصناعية Apprenticeship وهى تتطلب درجة عالية من الحكم الصادق والمهارة اليدوية والقدرة على إنجاز العمل بأقل قسط من الإشراف مع تحمل المسئولية بالنسبة للآلات والمنتجات .

سابعاً : ٦٠٠ - ٦٩٩ العمال أنصاف المهرة Semi-skilled Workers

والعامل نصف الماهر هو الذى يقوم بالأعمال المهنية البسيطة أو اليدوية بعد الحصول على تدريب قصير المدى مثل ذلك الذى يتاح فى مراكز التدريب المهنى السريع Accelerated Training وهى أعمال تستلزم خبرة قصيرة فى مهارة أو أكثر من مجموع المهارات التى تنطوى عليها المهنة الواحدة ، بحيث يمكن أن يقوم عدد من العمال أنصاف المهرة بعمل عامل ماهر واحد .

ثامناً : ٧٠٠ - ٧٢٩ الأعمال المنزلية :

وهى الأعمال الشخصية لدى أصحاب الياقات البيضاء والتى تؤدى فى المنازل مثل الخدمة المنزلية والطهى والكي والتنظيف ورعاية الأطفال الصغار ... الخ .

تاسعاً : ٧٣٠ - ٨٠٩ أعمال الخدمات العامة :

مثل الكناسين وعمال المجارى وسائر أعمال التنظيف فى مختلف الشركات والمؤسسات والمصالح الحكومية (من السعاة والفراشين) وكذلك أعمال أو حرف الحلاقة والطهى والتمريض وما إلى ذلك .

عاشراً : ٨١٠ - ٩٠٩ العمال الزراعيون والملاحظون الزراعيون :

والعامل الزراعى هو الذى يقوم بالأعمال الزراعية نظير أجر ، مثل حرث الأرض والرى والعزيق ونقل الأتربة والمخربات وجمع الثمار وجنى المحاصيل واستخراج الحبوب من سنابل القمح وعيدان الذرة ... إلخ وتعبئة تلك المحاصيل وإعدادها للاستهلاك . أما الملاحظ الزراعى فهو الذى يشرف على قيام العمال الزراعيين بمسئولياتهم فى الحرف الزراعية السالفة الذكر ، تحت إدارة أو إشراف مدير المزرعة أو مالكيها .

حادى عشر : ٩١٠ — ٩٩٩ العمال غير المهرة :

وتشتمل هذه الفئة على العمال الذين يؤدون أعمالاً روتينية يدوية لا تستلزم تدريباً معيناً ، ولا تتطلب قسطاً معيناً من المهارة اليدوية ، ويبدل فيها العامل جهداً عضلياً كبيراً فى العادة .

ويؤخذ على هذا التصنيف أن الفئة الثانية لا تختلف عن الفئة الحادية عشرة حيث تتداخل معها بشكل كبير . كما أنه داخل الفئة الأولى نجد مهنة طبيب ومهنة مهندس دون تصنيف إلى تخصصات مثل أخصائى أمراض نساء أو باطنة أو عظام أو رمد وكذلك إلى مهندس معمارى أو كيميائى أو كهربائى . . . الخ .

ثانيا : التصنيف على أساس قاموس الاكتاب المهنية .

نشرت وزارة العمل البريطانية قاموساً مهنيًا سنة ١٩٢٧ اشتمل على ١٦٨٣٧ تعريفاً مهنيًا وقد أحتوت طبعة ١٩٤٩ من القاموس على تعاريف حوالى ٤٠٠٠٠ لقب مهنى ، تم تقسيمها إلى سبع مجموعات رئيسية . ثم قسمت المجموعات الرئيسية إلى مجموعات فرعية . يستخدم فى الكشف عنها ، رقم كودى ، مصطلح عليه . ويمكن الكشف عن أنواع المهن داخل كل مجموعة عن طريق الرقم الأحادى . وفيما يلى المجموعات المهنية الأساسية ، وتلك الفرعية المشتقة منها ، والأرقام الأحادية الدالة عليها .

٠ - المهن الفنية والإدارية :

٠ - ٠ - ٠ إلى ٠ - ٣ المهن الفنية .

٠ - ٤ إلى ٠ - ٦ المهن شبه الفنية .

٠ - ٧ إلى ٠ - ٩ المهن الإدارية والرسمية .

١ - المهن الكتابية والمبيعات :

١ - ٠ إلى ١ - ٤ المهن الكتابية .

١ - ٥ إلى ١ - ٩ المبيعات وما إلى ذلك .

٢ - مهن الخدمات العامة :

٢ - ٠ إلى ٢ - ١ الخدمات المنزلية .

٢ - ٢ إلى ٢ - ٥ الخدمات الشخصية .

٢ - ٦ إلى ٢ - ٧ خدمات وقائية .

٢ - ٨ إلى ٢ - ٩ خدمات البناء .

٣ - المهن الزراعية والصيد وأعمال الغابات :

٣ - ٠ إلى ٣ - ٤ المهن الزراعية وفلاحة البساتين وما إلى ذلك .

٣ - ٨ : أعمال الصيد .

٣ - ٩ : أعمال الغابات .

٤ ، ٥ : المهن الدقيقة .

٦ ، ٧ : المهن نصف الدقيقة .

٨ : ٩ : المهن غير الدقيقة .

ثالثا : التصنيف الصناعي :

يتشابه التصنيف الصناعي مع التصنيف على أساس قاموس الألقاب المهنية ،
ففي سنة ١٩٤٩ أصدرت الحكومة الفيدرالية الأمريكية ، التصنيف الصناعي ،
Industrial Classification وهو تصنيف معيارى ، لاستخدامه في جمع وتبويب
البيانات التى تحصل عليها الحكومة من مختلف جهات العمل ، وتنطوى كراسة
تعليمات هذا التصنيف الصناعي على عشر مجموعات رئيسية هي :

أولا : الزراعة والغابات والصيد :

١ - المزارع ٧ - الزراعة بأنواعها ٨ - الغابات

٩ - صيد الأسماك .

ثانيا : المعادن والتعدين :

- ١٠ - تعدين المعادن ١١ - تعدين فحم الانتراسيت
- ١٢ - تعدين القار ١٣ - البترول الخام
- ١٤ - تعدين المواد غير المعدنية .

ثالثا : أعمال الانشاءات :

- ١٥ - اشاءات المباني ١٦ - الانشاءات العامة ١٧ - الانشاءات الخاصة .

رابعا : المصنوعات :

- ١٩ - المهمات ٢٠ - الاغذية ٢١ - صناعة الدخان
- ٢٢ - صناعة النسيج ٢٣ - المصنوعات الأخرى الصوفية وغيرها
- ٢٤ - المنتجات الخشبية عدا الأثاث ٢٥ - صناعة الأثاثات
- ٢٦ - صناعة الورق ٢٧ - الطباعة والنشر
- ٢٨ - المنتجات الكيميائية
- ٢٩ - منتجات الفحم والبترول . ٣٠ - منتجات المطاط .
- ٣١ - المنتجات الجلدية . ٣٢ - منتجات الخزف والزجاج .
- ٣٣ - الصناعات المعدنية المشغولة . ٣٥ - الآلات وعدا الكهربائية .
- ٣٦ - الآلات والمعدات الكهربائية . ٣٧ - تجهيزات المواصلات .
- ٣٨ - المعدات الفنية والعلمية وأدوات التصوير والساعات .
- ٣٩ - صناعات متنوعة .

خامسا : المواصلات ووسائل النقل والمرافق العامة :

- ٤٠ - السكك الحديدية .
- ٤١ - خطوط السكك الحديدية والاتوبيسات بالمدن والأقاليم .
- ٤٢ - عربات النقل ومستودعات البضائع .

- ٤٣ - وسائل نقل متنوعة وخطوط أنابيب . ٤٤ - النقل المائي .
- ٤٥ - النقل الجوي . ٤٦ - الخدمات المتصلة بالمراسلات .
- ٤٧ - المراسلات البعيدة المدى (اللاسلكي وما إلى ذلك) .
- ٤٨ - مرفق الكهرباء والغاز .
- ٤٩ - الخدمات الصحية والمرافق الأخرى .

سادسا : تجارة الجملة والتجزئة :

- ٥٠ - تجارة الجملة - عن طريق التجار .
- ٥١ - تجارة الجملة - عن طريق غير التجار .
- ٥٢ - تجارة التجزئة - الأخشاب ومواد البناء .
- ٥٣ - تجارة القطاعي - البضائع العامة .
- ٥٤ - تجارة القطاعي - الأغذية ٥٥ - تجارة القطاعي - متعمدي السيارات
- ٥٦ - تجارة القطاعي - الملابس .
- ٥٧ - تجارة القطاعي - الأثاث .
- ٥٨ - تجارة القطاعي - المطاعم ومحلات المشروبات .
- ٥٩ - تجارة القطاعي - متنوعات .

سابعا : الماليات والتأمين والعقارات :

- ٦٠ - البنوك . ٦١ - الأوراق المالية .
- ٦٢ - شركات الاستثمار .
- ٦٣ - البورصة والاستيراد والتصدير . ٦٤ - شركات التأمين .
- ٦٥ - خدمات التأمين . ٦٦ - العقارات
- ٦٧ - خدمات مشتركة بين التأمين والعقارات .

ثامنا : خدمات متنوعة

٧١ - الفنادق وما إليها ٧٢ - الخدمات الشخصية ٧٣ - خدمات عامة لم يسبق ذكرها ٧٥ - السينما ٧٩ - خدمات الترفيه ٨٠ - الخدمات الطبية ٨١ - الخدمات القانونية ٨٢ - الخدمات التعليمية ٨٣ - الخدمات المهنية التي لم يسبق ذكرها ٨٤ - المتاحف والمعارض ٨٦ - عضوية الهيئات ٩٠ - المنازل الخاصة .

تاسعا : الاعمال الحكومية

عاشرا : الاعمال الاخرى التي لم يسبق تصنيفها

فوائد دراسة التصنيفات المهنية^(١) :

لدراسة تلك التصنيفات فوائد عدة منها :

(ا) فهم تقارير الإنتاج ، على اعتبار أن الأخصائي الاجتماعي في مجال العمل والعمال يتولى جمع ودراسة التقارير التي تصدرها مختلف مؤسسات الإنتاج ، حتى لا يفوته شيء من التطور المهني أو الإنتاجي الذي يحدث في البيئة التي تدخل في نطاق عمله .

(ب) معرفة الحرف والمهن والوظائف التي تنطوي عليها مختلف مؤسسات الإنتاج الزراعي أو الصناعي أو التجاري ، ويعتمد فهم هذه المهن والأعمال في هذا المجال بدرجة كبيرة على التصنيف المهني المعياري ، والإلمام بمثل هذا التصنيف يساعد الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل في التوجيه المهني على أداء عمله وفقا لأسس عليية سليمة .

(ج) تنسيق البيانات المهنية وتصنيفها ، بحيث تساعد الأخصائي الاجتماعي في مجال العمل النقابي على إدراك نوعية النقابات طبقا لكل مهنة من المهن . وتتيح له فرصة إعداد ملف خاص للمعلومات الخاصة بكل مهنة وتدعيمه بكل المقالات

(١) Shartle, C. L. : op. cit.

أو البحوث أو الذشرات أو المكتيبات التي تنشر عن هذه المهنة أو تلك لتسكون مرشداً له أثناء إرشاده للمتعاملين معه .

(د) معرفة اللغة الصناعية واللغة المهنية ، فكل مجتمع له لغته الخاصة به في المجالين الصناعى أو المهني . ومعرفة هذه اللغة تفيد الاختصاصى الاجتماعى العالى على كيفية التغلب على المشكلات الاجتماعية التي تواجه العاملين بهذه الصناعات .

هـ - المعاونة على تفسير المعلومات الصناعية بحيث يستطيع المرشد الاجتماعى المهني توجيه الشباب إلى مايلانهم من الأعمال أو المهن المناسبة لهم حتى تحقق لهم المهن التي يختارونها لأنفسهم الإشباع الاجتماعى الملائم لكل منهم .

الفرد والمهنة (العمل) :

لقد عرف « شارتل » المهنة بأنها « مجموعة من الأعمال أو الاختصاصات المتشابهة التي توجد في مختلف مؤسسات الإنتاج ، بمعنى أن « المهنة » أو العمل يمكن أن يطلق على كل نوع من النشاط يزاوله الفرد الراشد ، ويقضى فيه جزءاً مميّناً ومستمرّاً في مواعيد محددة من وقته .

والعمل بهذه الصورة ليس القرض منه مجرد الحصول على الطعام طبقاً للفهم القديم لمعنى العمل .. وأكبر دليل على خطأ هذا الفهم أن الإنسان منذ خلق وإلى أن تقوم الساعة لا يتوقف نشاطه الإنتاجى بمجرد حصوله على الغذاء والمأوى ، وإلا فكيف أنشأ الإنسان تلك الحضارات السابقة والتي لا تزال وستظل قائمة ما بقيت الحضارات ؟ إن الإنسان - كما أكدت ذلك دراسات الروح المعنوية في الصناعة ودراسات الإشباع الاجتماعى المهني - لا يعمل لمجرد الحصول على الأجر أو لمجرد الحصول على الطعام والمأوى ، وإنما العمل - بجوار ذلك - لإشباع نواح أخرى كثيرة ، لذلك أن الإنسان يعمل طبقاً لنظرية « ماسلو » لإشباع مجموعة من الحاجات الاجتماعية التي تؤدي إلى الإشباع المهني . وقد رتب « ماسلو » هذه الحاجات بطريقة هرمية تعتمد على قوة كل من هذه الحاجات وفعاليتها وهي على الترتيب :

- ١ — الحاجات الفسيولوجية . ٢ — الحاجة إلى الأمن .
- ٣ — الحاجة إلى الانتماء والحب . ٤ — الحاجة إلى الاحترام والتقدير .
- ٥ — الحاجة إلى المعلومات . ٦ — الحاجة إلى الفهم .
- ٧ — الحاجة إلى الجمال . ٨ — الحاجة إلى تحقيق الذات .

وطبقاً لهذه النظرية التي سنتناولها بالتفصيل فيما بعد - عندما لا يجد الإنسان إشباعاً لجميع حاجاته فإنه يهتم بأول هذه الحاجات ، بكل إمكانياته وهي الحاجة إلى الطعام والماء . وبعد أن ينهي من إشباعها يشرع في البحث عن المأوى والأمن ثم عن الرفاق والعائلة أو الهيئة أو النقابة التي ينتمي إليها ، ثم إلى الحصول على مكانة اجتماعية يحظى بمقتضاها بالاحترام والتقدير . . . الخ^(١) . وذلك مع مراعاة وجود فروق فردية بين الأفراد في تقديم أو تأخير بعض هذه الحاجات على الأخرى .

لماذا يعمل الإنسان :

تبدو إجابة هذا السؤال واضحة في الفقرة السابقة وهي أن الإنسان يعمل لإشباع حاجاته الاجتماعية السابقة الذكر . ونشاط العمل ، يقصد به محتويات العمل ، بينما موقف العمل ، يقصد به تلك الظروف التي يؤدي في ظلها العمل . وهذه الظروف تشمل الإشراف والزملاء ودرجات الحرارة والبرودة . . الخ .

الجماعة والمهنة (العمل) :

يعيش الإنسان - كما أوضحنا من قبل - من المهد إلى اللحد في جماعات ومنذ وصول الإنسان إلى ما يعرف بنظرية تقسيم العمل ، أصبحت هناك جماعات تعمل كل منها في مهنة واحدة ويقومون في شارع أو حارة واحدة ، ويتزوجون فيها بينهم في الغالب ، ففي القرن التاسع عشر كانت في مصر مثل تلك الجماعات المهنية ولا تزال الشوارع في القاهرة تحمل أسماء مثل شارع النحاسين وشارع المغربلين وشارع العقادين ... الخ . وكان لكل جماعة رئيس يطلق عليه لقب

١ — Maslow, A. H. ; Motivation and perpsonality N.y. , Harper, 1954

(٤ — علم الاجتماع المهن)

« شيخ الكار » وكلمة « الكار » يقصد بها « العمل أو المهنة » . وقد توفقت الحكومة المصرية منذ سنة ١٨٤٥ عن تعيين « شيوخ الكار » حيث بدأت النقابات في الظهور في أوروبا ، كما أصبحت المدارس تتولى تدريب الصبية الصغار بدلا من شيوخ الكار هؤلاء . وقد أصبحت المهنة في حياة أفراد النقابة المهنية الواحدة ذات تأثير بالغ على أعضائها . وكلما كان التعاون واضحا بين أعضاء هذه النقابات وبين المجتمع أدى ذلك إلى زيادة الرفاهية الاجتماعية .

المجتمع والمهنة (العمل) :

كلما زادت المهن وتوعدت في المجتمع ، كان ذلك دليلا على تقدم هذا المجتمع وارتفاع مستوى حياة أفراده الاجتماعية . ذلك أن كثرة المهن تدل على زيادة التخصص والدقة . وحيث يعمل المهني الواحد في جزء صغير من العمل فيتفوق فيه ويقدم للمستهلك سلعة ذات مواصفات جيدة ، بينما المجتمع الذي يشتغل فيه الفرد أكثر من مهنة لعدم وجود المتخصصين فيها ، فإنه يقدم للمستهلك سلعة رديئة لعدم قدرته على إجادة أى مهنة من المهن التي يزعم أنه متخصص فيها . والمثل الانجليزي يقول أن جاك المتخصص في كل المهن لا يتقن أى مهنة والمثل العربي يقول « سبع صنع في يديه » وهذا يؤكد مدى أهمية المهنة أو المهن في المجتمع .

ما هو مجتمع العمل ؟ :

لكل مهنة أو مجموعة من المهن التي تعمل في نشاط معين من الأنشطة الانتاجية . . . مجتمع أو مجتمعات محلية ، بمعنى أن :

(أ) المزرعة مجتمع عمل زراعى محلى يتولى العاملون فيه إنتاج المحاصيل الزراعية وتربية الماشية والدواجن ومستخرجات الألبان .

(ب) المصنع مجتمع عمل صناعى محلى يتولى العاملون فيه إجراء التحويرات الإنتاجية في المنتجات الطبيعية لتكون بالشكل الذى يفضله المستهلك ، ومن أمثله مجتمع الغزل والنسيج الذى يتولى العاملون فيه غزل ونسج وصباغة القطن

أو الصوف . ومجتمع الصناعات المعدنية الذى يتولى العاملون فيه تحويل ألواح الصاج أو الحديد والقضبان المعدنية إلى سخانات وثلجات وأجهزة طهى وتلفزيونات وما إلى ذلك .

(ج) المتجر مجتمع عمل تجارى على يتولى العاملون فيه شراء السلع من مصادر الإنتاج ونقلها وتجهيزها وعرضها فى أما كن الاستهلاك التى تحتاج إليها .

وإذا كان تعريف المجتمع أنه : منطقة من الأرض محددة دولياً أو محلياً تقيم عليها جماعات من الناس داخل قرى ومدن وتنظم العلاقات بينهم طبقاً لقانون مكتوب وهو ما تصدره الهيئات التشريعية ، وقانون غير مكتوب وهو العادات والأعراف والتقاليد . ولهم حكومة ولهم رئيس للدولة ، فإن هذا التعريف ينطبق على كل من مجتمعات العمل السابقة بالمفهوم المحلى ، للمجتمع .

فلكل مصنع منطقة من الأرض محددة محلياً ، ويقيم عليها جماعات من العمال فى شكل ورش وأقسام وإدارات وتنظم العلاقات بينهم وفقاً لقوانين مكتوبة (لوائح) ولوائح غير مكتوبة (عادات وأعراف وتقاليد) ولهم حكومة (مجلس إدارة المصنع أو الشركة) ولهم رئيس وهو (رئيس مجلس الإدارة) ومن ثم فإن مجتمع المصنع هو مجتمع محلى يصنف طبقاً لنوع الإنتاج الذى يختص به .

الفصل الثالث

دوافع وحوافز العمل

الدوافع Motives التي تحدثنا عنها في الفصل الأول ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعمل الإنسان ومعدلات كفايته الإنتاجية . وهذه الدوافع تنقسم إلى حوافز وبواعث . والحوافز تعرف بأنها : الفرص التي تتاح للعاملين لإشباع حاجاتهم الأساسية - دوافعهم - لقاء قيامهم بأعمالهم بمعدل إنتاجي معين ، أو نظير زيادة إنتاجهم أو تقابل الانتقال إلى مهنة أو قطاعات معينة ، وهذه الحوافز ، قد تكون مادية ، أي تنطوي على زيادة مباشرة في دخل العاملين في الحال أو في المستقبل ، وتشمل الأجور ، المكافآت ، الترقيات ، والعلاوات الاستثنائية وما إلى ذلك من الحوافز التي تمنح أثناء العمل .

وقد تكون معنوية وتتمثل في التأمينات الاجتماعية ، الرعاية الاجتماعية ، المكافآت الاجتماعية ، كتابة الأسماء في لوحات الشرف وما إلى ذلك .

وهناك نوع آخر من الحوافز يطلق عليه اسم الحوافز السلبية ويتمثل في مختلف العقوبات والجزاءات . وهناك أيضاً من الحوافز ما يدفع العاملين إلى الإلتحاق بإحدى مؤسسات العمل وتفضيلها على غيرها ، ويطلق على مثل تلك الحوافز اسم : الحوافز السابقة على العمل ، وهناك حوافز لاحقة للعمل مثل المعاشات . وفيما يلي سوف نتناول كل تلك الموضوعات بالدراسة التفصيلية .

هذا وتتأثر الحوافز بنظرة المجتمع إلى الحاجات الأساسية والأعمال والمهن المختلفة . وتعتمد هذه النظرة على التطور التاريخي والثقافي والسياسي للمجتمع . كما تتأثر بمعتقداته وديانته وأيدلوجيته ، التي تدين بها منظماته الرسمية والشعبية كما أنها تتأثر تأثراً كبيراً بنظام التعليم وفلسفته وما يفرسه من اتجاهات وقيم في نفوس المتعلمين .

غير أن بعض العوامل التي تؤثر على الخوافز لا تخضع للتغير السريع ، بل أنه يصعب - نتيجة لتطور الاقتصادى - تغييرها فى أول الأمر . للحصول على التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة . . . على حين أنه توجد عوامل أخرى يمكن تغييرها ، وتخضع لسلطة المخطط ورقابته بدرجة أو بأخرى . . . وأهم هذه العوامل : هيكل الأجور ، المكافآت التشجيعية والعلاوات الاستثنائية . . . الخ وذلك بالإضافة إلى كفالة الحكومة للعمالة الكاملة للمواطنين .

الخوافز والدوافع :

من الملاحظة العادية يمكن تأكيد أن الكفاية الاناجية للعمال فى الصناعة أو الزراعة أو التجارة تتأثر بالظروف المادية المحيطة بهم ، مثل الإضاءة ، البرودة ، الحرارة ، التهوية ، تركيب الآلات وسرعتها ، تنظيم العمل . . وما إلى ذلك من الأمور الملموسة . . . أما العمال ومشاعرهم وأمانهم . . . فإن أحداً لم يكن ينظر إليها . . . ومنذ بداية القرن الحالى على وجه التقريب بدأت الدراسات الاجتماعية والنفسية تغزو المجال الصناعى مدفوعة بالشعور بما يعانيه العاملون فى هذا المجال من ظلم استمر منذ مطلع الثورة الصناعية . حيث لم يكن العمال فى العملية الاناجية شيئاً مذكوراً . كما جاء عليهم حين من الزمن كانوا فيه بمثابة أرقاء أو عبيد وكذلك جاء عليهم حين آخر كانوا فيه بمثابة الآلات ، لاسيما عندما سادت النظرية التى تقول إن أى مشروع صناعى لا يحتاج إلا للواد الخام ، رأس المال ، والآلات المختلفة لإنتاج السلع المطلوبة . بمعنى أن أهمية العنصر البشرى فى تحديد كفاية المشروع الاناجية لم تكن محل اهتمام كبير ، وكان الاعتقاد السائد . عن الأفراد العاملين أنهم بمثابة أدوات إنتاج ، شأنهم شأن الآلات ، يؤمروا وليس عليهم سوى الطاعة . وأتى عليهم حين من الزمن كانوا يعدوا فيه بمثابة سلعة تباع وتشترى ، لاسيما عندما شاعت النظرية الانتاجية التى تقول أنه إذا توافرات للمشروع الاقتصادى المواد الخام والآلات وغيرها من الاحتياجات المادية للإنتاج فإنه من اليسير تحقيق الأهداف

المطلوبة. بمعنى مساواة العمال بالمواد الخام في الخضوع لقانون العرض والطلب، ويبدو أن القيمة الاجتماعية للعمل لم تكن قد تبلورت بعد، ذلك أن رجال الصناعة كانوا يعتبرون العامل كـ «ولا بطبعه»، ويكره العمل بفطرته، بمعنى أنه لا يعمل إلا طامعا في الأجر أو خوفا من الطرد من العمل، ولا يبذل من الجهد في عمله إلا بقدر ما يكفي طعمه... فلقد كان من رأى رجال الصناعة أن العمل الإنساني يمكن أن يستعاض عنه بعمل الآلات — تلك الآلات المعقدة التي ابتكرها مخترعون عباقرة في القرن التاسع عشر.

وحتى فجر القرن العشرين كان اهتمام الصناعة منصبا على التنظيم المادي للإنتاج لا على النظر إلى العملية الإنتاجية كعملية اجتماعية، بمعنى أن اهتمامهم كان «منهرفا» إلى الآلات والأدوات والامعدات والمواد الخام وأما كـ «العمل»... من حيث تحسينها وتطويرها، إلى حين كانت للعمال أهمية ثانوية، بمعنى أنه ليس هناك من يتساءل عن مدى ملائمة الأدوات والامعدات والمواد للعمال، وعن مدى توافق العمال للمهن التي يعملون فيها ومدى تكييفهم معها، أي مدى حياتهم للمقدرات والاستعدادات المهنية والصفات الشخصية التي تؤهلهم لأعمالهم تلك.

وكان يمكن لتلك الصيحة التي أطلقها الفلاسفة والمفكرون الاجتماعيون، والتي انبثقت مع مطلع القرن التاسع عشر أن تلفت نظر رجال الصناعة إلى الأخطار التي لا بد وأن تتمخض عن الاتجاه المتصاعد الرامي إلى مجرد جمع المال وتكديسه طمعا في تكوين ثروات ضخمة، وكان دافعهم إلى تلك الصيحة أن تكوين رهوس الأموال على تلك العنيزة سوف يحول أصحابها إلى طغاة مستبدين لا يلقون بالا إلى العوامل والاعتبارات الإنسانية في الصناعة والإنتاج...

ولقد تساءل (روبرت أوين) يومئذ عن أسباب عدم الاهتمام بدور العامل

البشرى فى عملية الإنتاج^(١) ، وأشار إلى أن الكثير من الوقت والمال الذى انفق على تحسين الآلات الحديثة لاسيما فى مصنع « نيولانارك New lanark » ، قد ظهرت آثاره فى تقدم الآلية فقط ، غير أن الزيادة فى الإنتاج التى يمكن الحصول عليها بالاهتمام بالعامل البشرى يمكن أن تصل إلى ١٠٠ ٪ :

غير أن رجال الصناعة صموا آذانهم وانطلقوا — دون ما قيود — لإشباع جشعهم وشرهم نحو جمع المال . ولم يلبثوا إن وجدوا ضالتهم فى نظرية « دارون » ، فيما يتعلق « بتنازع البقاء وبقاء الأصالح » ، التى أتاحت لهم فرصة الاحتفاظ بالأصالح من العمال وتوفير من أهملكتهم منهم دون ما تقدير لخدماتهم السابقة فى مجال الإنتاج .

ومنذ أيام (روبرت أوين) فإن أحدا لم يتعرض لموضوع العامل الإنسانى فى العملية الإنتاجية ، على حين أن كتابا آخرين أعادوا دراسة الموضوع من جديد . على اعتبار أن الدراسات التجريبية قد أوضحت الأثر الموضوعى لسياسات تحسين الأفراد من الناحية الفردية . ولكن على نفس الأسس التى نبه إليها (أوين) فى أوائل القرن التاسع عشر :

ولقد جاء فى تقرير (افردريك نابلور) أن الأغلبية من الرجال يعتقدون أن الاهتمامات الأساسية للعمال وأصحاب الأعمال تتعارض بالضرورة . وعلى العكس من ذلك فإن الإدارة العلمية ، ترى أن رغبات الفريقين ماهى إلا رغبة واحدة ، وأن نجاح العمل لا يمكن أن يستمر إلى مدى طويل من السنين ما لم يزامله تحسين فى ظروف العمل ، والعكس بالعكس . ومن ثم فإنه من الميسور إعطاء العامل أكثر مما يريد من الأجور المرتفعة ، وإعطاء صاحب العمل ما يريد من التقليل فى قيمة تكاليف العمل .

(1) The role of the « human factor » in production process.

بيد أنه ينبغي أن نتذكر أن (تايلور) قد حصر نفسه حول اعتبارات
، **الفعالية الإنسانية Human efficiency** ، وكان اهتمامه مركزا حول ضرورة
أداء العمل طبقا للخطة الأساسية بدقة كاملة على أساس مدخل الحساب التقريبي
Rule of thumb approach بالنسبة لعمل كل عامل من الناحية التقليدية . . .
غير أن دراسات (تايلور) قد جلبت السخط عليه . . . وليكننا نرى في
دراساته باعتباره مهندسا ، أن اهتمامه الرئيسي كان يدور حول .

دراسات الزمن والحركة Time and motion study

وبحوارها كان يعنى بدراسة العدد والأدوات التي يستخدمها العامل في عملة
من حيث وضعها وشكلها وترتيبها ، لكي ييسر على العامل عمله ، ويجنبه القيام
بجهود لا مبرور لها ، ومن ثم يزيد إنتاجه تلقائيا . ولذلك فإن علماء الاجتماع
الصناعي يعتبرون (تايلور) منشى . (المهندسة البشرية) في ميدان علم الاجتماع
الصناعي . وإن دراساته قد لفتت الأنظار إلى أهمية المنصر الإنساني كعامل
أساسي في عملية الإنتاج ، غير أنه في الواقع أهمل العامل ، وبالغ في الاهتمام
بالعمل وتحليله بشكل دقيق ، وبعد ذلك يطلب من العمال أن يستجيبوا جميعا لتحليلاته
وما يترتب عليها بشكل واحد دون مراعاة للفروق الفردية بينهم ، وإلا فإن
مصدر المخالف منهم الطرد ، وكان هذا المصير أيضا ، مصير من لا يماثل لإنتاجه
أعلى إنتاج يصل إليه أى عامل من العمال .

وقد بالغ أتباع (تايلور) في الربط بين المشكلات النفسية الكامنة في
الترشيد Rationalization الاجتماعي لعملية الإنتاج ، واستمروا في إجراء
اختبارات تجريبية حول العوامل المختلفة التي كانت ارتباطاتها إيجابية في بعض
الأحيان وسلبية في أحيان أخرى بالنسبة لإنتاجية العامل الفردي .

وهناك تجارب أخرى كثيرة حول هذا الموضوع تؤكد أن العامل الأساسي
لظروف العمل الخارجية لم يكن واضحا ، وإنما كان مشتركا مع عوامل أخرى

بالنسبة لانتاجية العامل كفرد . غير أن هذه الظروف الخارجية ليست بعيدة عن المؤثرات الاجتماعية والنفسية لمكانة Status العامل في جماعة العمل^(١) .

أما تجارب (هاوثورن) المشهورة فإنها تؤكد تلك الفكرة . كما أوضحت الملاحظة المضبوطة لجماعات العمل الصغيرة والتي استمرت أكثر من عشر سنوات أن أسباب زيادة الإنتاج كانت أكثر اتصالاً بالروح المعنوية Morale للجماعة منها بأي متغيرات أخرى مثل فترات الراحة في منتصف فترة العمل الصباحية ، الوجبات الغذائية ، الأجور المرتفعة ، تغيرات الإضاءة درجة الحرارة إلى آخر الأشياء المماثلة التي تمت تجربتها .

وإن تلك الروح المعنوية كانت متصلة بتحسين أساليب الإشراف ، مكانة ومنزلة أعضاء الجماعة التجريبية المعنية ، الأمر الذي ضاعف من الانتباه إلى المشاكل الفردية لأفراد الجماعة وآرائهم واقتراحاتهم .

وقد أشار (هول Hall) إلى دراسات (هاوثورن) وخاصة أنها أظهرت من بين مسائل أخرى أن طريقة الإشراف على الأفراد وإدارتهم أثر كبير في إنتاجهم أكثر من أثر ظروف العمل أو طول يوم العمل أو حتى مستوى الأجر^(١) .

غير أن هذه التجارب لم تقدم سوى القليل من أجل إيضاح وجهة النظر السابقة . بيد أنه ظهر جلياً أن (روبرت أوين) كان على حذر من تلك الحقيقة التي تدور حول أن رضا العامل وتعاونه في عمليات الإنتاج تعتمد على الاعتراف به كشخص مسئول ، وأن رضاه وتعاونه لا يمكن الحصول عليهما

1—Mayo, E. G. ; The Human Problems of an Industrial civilization. Boston ; Harvard university, 1946. pp. 1-46.

2— That the manner in which people are supervised or managed has a greater effect on their output than their working conditions at length of the working day, or even the stereof pay.

إذا عومل كترس في عملية الانتاج (١)

وفي التجارب التي أجراها (التون مايو) في شركة ويسترن الكتريك ، انتهى إلى أن المنطق ليس هو الذي يعطى المعنى الصحيح لتصرفات الناس ، وأن الانسان ليس كيانا اقتصاديا يتأثر باحتياجاته المادية فقط ، وإنما سلوك الانسان لا يمكن فهمه بعيدا عن مشاعره وأحاسيسه وأن العامل يشكل الحياة بما يحسه فيها ، فالحياة جميلة مشرقة عندما يشعر العامل بالسعادة وهي تعب وشقاء حينما يشعر بالتعب والشقاء وقد أبرزت نتائج دراسات (مايو) أهمية المشاعر والأحاسيس الانسانية في العمل كعامل يتحكم في الانتاج .

وبالرغم من أن (مايو) كان يؤيد فرصة النمو لكل فرد في كل مكان ، فإنه اعترف باحتمال النمو المنحرف . فقد كان يرى أن هناك أشياء كثيرة مرغوبا فيها ، وأخرى مرغوبا عنها ، يمكن أن تكون مؤثرة أو غير مؤثرة . وعلى سبيل المثال فإن تقييد (تقليل) الانتاج المتفق عليه بين العمال ، بالرغم من أن له وظيفة بالنسبة لتضامن الجماعة . وبالنسبة للأمن العائلي لأفرادها ، فإنه ليست له وظيفة بالنسبة لتبني الجماعة للأهداف الاقتصادية للمشروع .

ولقد كان من أهم الأسئلة ، التي وجهها (مايو) إلى القادة في نقابات العمال أو في الإدارة ، ذلك السؤال : هل تشغل ذهنك بنمو الأفراد التابعين لك اجتماعيا ، كما تهتم بأجورهم ، وأحوالهم الاجتماعية ؟ هل تهتم بأثر سلوكك على الآخرين ، كما تهتم بأثر سلوكهم عليك ؟ ان هذا السؤال يحدد الإطار الرئيسي لموضوع الخواطر في المجالات الصناعية (٢) .

(1) Owen was aware of the fact that the worker's satisfaction and full co-operation in the production process depended upon his recognition as a responsible human being and could not be obtained as long as he was treated as a cog in the production process.

(2) Mayo, G. E. ; Human problems of an Industrial Civilization Published by the viking press. Copyright the president and Fellows of Harvard College. the preface .

ولقد أوضح (كارل ماركس) أن « المشكلة الانسانية Human problem للحضارة الصناعية عندما أشار إلى أن تعاون العمال لم يكن نتيجة لجهودهم الخاصة ، ولكن نتيجة لعملهم بدون « قوة خارجية Alien power » عليهم . وأن العمال في ظل النظام الرأسمالي لا يتعاونون بدون تجمعهم معا : وأن تجمعهم في مكان واحد شرط ضروري لتعاونهم . اما كونهم غير متجمعين معا ، كل مع الآخر ، فإن العمال المنعزلين كأشخاص Isolated persons الذين يدخلون في علاقات مع الرأسمالي وليس مع شخص آخر . هذا التعاون يوجد في عملية العمل Labor process لكنهم يتوقفون عن الالتئام إلى أنفسهم . وأثناء دخولهم في تلك العملية فانهم يصبحوا مؤسسين أو متحدين مع رأس المال ... وانتهى ماركس من دراساته في هذا المجال إلى أن الرضاء الحقيقي الانساني لا يوجد في التحسينات المختلفة لظروف العمل ، وإنما في العمال ذواتهم .

الكفاية الانتاجية والحوافز :

لقد أكدت الدراسات الحديثة في مجال الكفاية الانتاجية في الصناعة في أوائل القرن العشرين ، أنها تقوم على عوامل رئيسية هي :

- ١ - العامل المالى : ويشمل رأس المال والطبيعة والآلات والمواد .
- ٢ - العامل الفنى : ويدخل فيه التنظيم والادارة وأساليب الانتاج .
- ٣ - العامل الانساني : ويمثل دور الإنسان كمنتج ومنظم ومستهلك .

وفي هذه الدراسات أخذ (العامل الانساني) مكانه بين عناصر الكفاية الانتاجية ولم يعد دوره ثانويا ... واتضح أن الكفاية الانتاجية هي النسبة بين الانتاج والدخل إلى المستهلك في الصناعة من هذه العناصر . وأن رفع الكفاية الانتاجية هو تكبير هذه النسبة ما أمكن ، باستخدام أرشد الطرق للاستفادة من جميع عناصر الانتاج ، كي نحصل على أكبر قدر ممكن من إنتاج البضائع والخدمات بأرخص تكاليف ممكنة وبأقل جهد وفي أقصر وقت :

ومن هذا يتضح أن رفع الكفاية الانتاجية للعاملين في الصناعة ليس هدفا في حد ذاته ، وإنما وسيلة لرفع مستوى المعيشة وزيادة الدخل القومي ، وإقامته على أسس اقتصادية سليمة هدفها رخاء المجتمع ورفاهيته ، بمعنى أن رفع الكفاية الانتاجية هو أحد عوامل ثلاثة لرفع مستوى المعيشة في المجتمع هي :

١ - رفع الكفاية الانتاجية .

٢ - رفع مستوى الأجور .

٣ - إتباع سياسة تخدم رشيدة تهدف إلى تبسير العمل الملائم لأكبر عدد ممكن من المواطنين .

وأهداف هذه العوامل الثلاثة تتلاقى مع أهداف العدالة الاجتماعية على اعتبار أن الأرباح الناتجة عن زيادة الانتاجية بالعدل بين أصحاب رؤوس الأموال والمشتغلين بالإنتاج ومستهلكي السلع المنتجة ، هي الشروط الأساسية لتقدم المجتمع . . ذلك أن زيادة رؤوس الأموال شرط وأساس لاستمرار الإنتاج ، وإيجاد فرص التوظيف والتشغيل ، على حين أن زيادة الأجور عامل هام جدا في تحسين أحوال العامل ورفع مستوى معيشته وزيادة قوته الشرائية . وبذلك تزيد قوته على الإنتاج ، ومن ثم فإن لهذا أهمية كبرى لاسيما في الدول المتخلفة والدول الآخذة في النمو ، Developing Countries حيث ينتشر الجهل والفقر والمرض ، ومن جهة أخرى فإن زيادة الأجور تكون عاملا هاما في توازن سوق العمل ، بحيث تصبح زيادة الكفاية الانتاجية وسيلة لاجتذاب العمال المهرة ، بينما تنخفض أسعار السلع المستهلكين نتيجة لزيادة الكفاية الانتاجية ، وتعم فائدتها المجتمع كله بما فيهم صاحب رأس المال والمنتج والمستهلك .

ولهذه الأسباب فإن المتخصصين في دراسة الكفاية الانتاجية في الصناعة يقصرون جهودهم على دراسة ثلاثة نواحي هي :

١ - التنظيم ومراقبة الإنتاج .

٢ - المصنع بمهامه وأدواته وآلاته .

٣ - العامل وكل الظروف المؤدية إلى أدائه لمهنته على أحسن وجه .

وترك الناحية الأولى والثانية للمتخصصين فيها ، ونمسك بالناحية الثالثة المتصلة بموضوعنا هنا ... ذلك أن الدراسات التي دارت حول موضوع الظروف المؤدية إلى أداء العامل لعمله على أحسن وجه ، سارت فترة طويلة حول الظروف المادية لحسب ، مثل : الحرارة ، الرطوبة ، الاضاءة . التهوية ، تركيب الآلات وسرعتها ، وتنظيم العمل بوجه عام ... غير أن الأبحاث التطبيقية التي أجريت في مجال قياس الكفاية الانتاجية ، قد أكدت أن ثمة دلائل قوية ، على أن الكفاية الانتاجية في العمل تتأثر تأثيرا شديدا بما يطلق عليه ظروف العمل الاجتماعية^(١) ، بمعنى أن راحة العامل وكرامته وسعادته تلعب دورا له أهميته في الكفاية الانتاجية ... حتى نؤكد على التدرج أن الاهتمام بالعوامل المادية دون العوامل الاجتماعية والنفسية للعاملين في الصناعة يضر أصحاب الأعمال أنفسهم ضرره بالعمال ، وإن عاقبته التبذير لا الاقتصاد . فلة الانتاج لا زيادته . هذا إلى ذبوع التمرد والعصيان بين هؤلاء وأولئك ... على اعتبار أن المحرك (الدافع) الانساني لا يمكن أن يعامل معاملة المحرك الآلى ، وأن للطاقة البشرية Human energy قوانينها الخاصة التي تميز عليها والتي لا بد أن يعرفها من أراد استثمارها .

ولقد نأكد لهؤلاء الذين تناولوا هذا الموضوع بالدراسة أن المواد الخام يسهل الحصول عليها ، كما يسهل تشكيلها بالصورة المطلوبة وعرضها للاستهلاك ، والآلات يمكن تشغيلها ذاتيا أو باستخدام العمال المهرة ، كما أن رهوس الأموال يمكن الحصول عليها عن طريق القروض أو بالاسهم والسندات أو من حصيلة المدخرات .. غير أن الوضع يختلف اختلافا كبيرا

(١) الدكتور زيدان عبد الباقي : العلوم السلوكية مدخل لتدريس العلوم الادارية .

بالنسبة للإنسان ، فالإنسان - عامل - بصرف النظر عن مستواه الثقافي أو المهني أو الاقتصادي وهو إنسان قبل وبعد كل هذا . هذا الإنسان العامل له دوافع أساسية تحتاج إلى إشباع وله أهداف يسعى جاهدا إلى تحقيقها وله رغبة في الحصول على مكانة اجتماعية Social status تحقق له درجة من الاستحسان الاجتماعي Social Satisfaction بين أفراد جماعته الأمرية ومجتمعه المحلي الذي يعيش فيه . ومن ثم فإن كل هذه الأمور تؤثر في سلوكه ، بل وتجعل سلوكه في ناحية ما يتباين تباينا تاما مع سلوكه في ناحية أخرى ، بما يزيد من صعوبة فهم الموقف الإنساني بجوار موقف الآلات والنظم في الوحدة الانتاجية . ذلك أن الجو المادي للعمل ليس كل شيء في الوحدة الانتاجية ، إذ ليست الوحدة الانتاجية مستودعا من آلات وألات ، بل جماعة أو منظمة يعمل أفرادها ابتغاء هدف محدد ، تحت إشراف إدارة من بين هؤلاء الأفراد تقوم بالتخطيط والتنسيق والتوجيه . وعلى هذا فإنه توجد داخل هذه الوحدة علاقات شتى : اجتماعية ، نفسية ، إنسانية ، عمالية ، صناعية . . الخ ، بين العمال وبعضهم البعض . وبينهم وبين الإدارة ، وهي علاقات يتكون من مجموعها جو اجتماعي Social climate ونفسه له من الأثر على الانتاج ما يعادل ، بل ما يربو على أثر الجو المادي . ومن هنا أخذ العلماء يهتمون بمشكلة العلاقات الإنسانية في ميادين الانتاج المتنوعة . ومن أظهر هذه المشاكل عمليات التنظيم الاجتماعي للمصنع أو الشركة أو المنشأة أو الوحدة الانتاجية . وعلى هذا فإن المظهر القديم بأن تنظيم الوحدات الانتاجية الحديثة . وتوفير ظروف الانتاج فيها من شأن من تخصصوا في الهندسة المهنية . اللطب المهني ، الإدارة العامة فحسب . هذا المظهر القديم قد تبدد وأصبح لأخصائي علم الاجتماع الصناعي : وأخصائي علم النفس الصناعي مكانة بجوار ، بل وقبل هؤلاء ، مادام هناك جانب إنساني يجب أن يوضع في الحسبان .

ذلك أن العوامل المختلفة التي تحدد سلوك العامل وإنتاجه ، هي اشتراك مع أشخاص آخرين ، فاليئة العملية التي يعمل فيها يقوم بدور فعال في تعيين

إنتاجه وتشكيل اتجاهاته وتوجيه دوافعه . وكما تؤثر الجماعة في العامل ، كذلك يؤثر العامل في الجماعة . كما أوضحت ذلك الدراسات السوسيومترية للجماعات الإنتاجية في مصانع جمهورية مصر العربية ^(١) ، فسلوكه وإنتاجه واتجاهاته ودوافعه تؤثر في سلوك الآخرين واتجاههم . وبعبارة أخرى فإن أعضاء الجماعة يؤثر بعضهم في بعض ، ويتفاعل بعضهم مع بعض ، بمعنى أن تقوم بينهم علاقات اجتماعية دينامية *Dynamic social relations* ويتوقف نوع هذه التفاعلات وتأثيرها في الأعضاء على نوع الجماعة ونوع الأعضاء الذين يؤلفونها ومدى تماسكها .

فجماعة العمال الإنتاجية ليست مجموعة من الأفراد ، وإنما هي جماعة من الأفراد بينهم علاقات أو تفاعلات متبادلة يمكن قياسها سوسيومترياً ومن ثم فن الخطأ والحالة هذه أن نحاول أخذ صورة عن الجماعة بدراسة كل عضو من أعضائها مستقلاً عن غيره . ذلك أن جماعة العمل وحدة وكل دينامي . وحدة في ذاتها بحيث لا يمكن فهمها عن طريق جمع استجابات أعضائها فرادى . وبعبارة أخرى فإن سلوك الأعضاء وآرائهم من حيث هم أفراد يختلف عن سلوكهم وآرائهم حين يكونون مندمجين في جماعة . لاسبيا وإن موقف الجماعة في العمل قد ثبت علمياً ^(٢) أنه موقف اجتماعي ^(٣) .

دوافع العاطلين :

يتكون العامل أو الإنسان بصفة عامة من نوعين من التنظيمات النفسية ، أولهما التنظيم المعرفي الإدراكي ووظيفته الأولى هي خدمة دوافع الكائن الحي

(١) أنظر رسالتنا للدكتوراه بعنوان (قياس العلاقات الاجتماعية ...) مودعة

بمكتبة جامعة القاهرة ، القاهرة ١٩٧٠ ، الفصول الخامس والسادس والسابع .

2—Maier, N.R.F. : psychology in Industry. Second edition, Houghton Mifflin company, Boston, 1955, p. 78-106.

3—A work situation is also a social situation.

ورمم وسائل إشباعها أو تحقيقها على اعتبار أن الأسلوب الذى يشبع به الكائن الحى دوافعه الأولى يعتمد إلى حد بعيد على رقى نشاطه العقلى . . وثانيهما هو التنظيم الوجدانى النزوعى أو الانفعالى الذى يتصل بدوافع السلوك البشرى . أما وظيفة التنظيم الوجدانى النزوعى أو الانفعالى (أو المزاجى) فهى تزويد الكائن الحى بغايات السلوك ودوافعه .

وبجوار هذين التنظيمين هناك تنظيم عام للشخصية . وسلامة هذا التنظيم العام تعتمد على أسلوب إشباع دوافع السلوك البشرى، بإعتبارها الممثلة للأسس العامة لعملية التعليم وخلق التكيف مع العالم الخارجى . . ولقد كان وما يزال الهدف الرئيسى لدراسة الدوافع هو تكوين المواطن الصالح الذى يتميز بعقلية سليمة تتوافق مع بيئته الخارجية بحيث يفسجم مع مجتمعه . طالما أنه جزء من هذا المجتمع . . ومن ثم فإن المواطن الصالح هو الذى يتميز بشخصية سليمة تصف بتنظيم دوافعها الداخلية مع ضرورات العالم الخارجى بصفة عامة .

فى ماهية الدافع :

بالرغم من أن الدوافع من أكثر الاصطلاحات النفسية شيوعاً بين علماء النفس ، فإن تعريف الدافع لا يزال موضع جدل وخلاف كبيرين بين علماء المدارس النفسية المختلفة ، الأمر الذى أفقد نظريات الدوافع صفة العمومية .

وإننا نستعرضنا أكثر التعاريف شيوعاً لوجدنا أن البعض يعرف الدافع بأنه كل ما يدفع إلى السلوك ذهنياً كان أم حركياً . . . والبعض يعرفه بأنه عامل وأستعداد داخلى يثير السلوك ويواصله ويسهم فى توجيهه إلى أهداف محددة ، وهذا التعريف أضيق من التعريف السابق الذى يطلق على كل ما يدفع إلى السلوك سواء كان مصدره داخلياً أو خارجياً . بالإضافة إلى إدخاله للغة أو الهدف فى تعريف الدافع . . . وهناك من يرون أن الدافع حالة مؤقتة من التوتر النفسى الجسمى التى تثير السلوك حتى تزول تلك . . . على أن الدافع وهو يستند إلى التنظيم الوجدانى النزوعى أو الانفعالى (أو المزاجى) فإنه قوة

محركة ، كما أنه وهو يستند إلى التنظيم المعرفي أو الإدراكي يعتبر قوة موجهة ،
بمعنى أن الدافع قوة محرك Driving Force والقيم الاجتماعية قوة موجهة Guiding
في آن واحد .

الدوافع والسلوك الجماعي :

في كل مرة يجرى الحديث فيها حول الدوافع تثار مسألة السلوك ، حتى أنه
يمكن القول أن الدوافع والسلوك وجهين لعملة واحدة . فإذا كانت الدوافع
هي التي تحرك السلوك وتوجهه على اعتبار أن السلوك يصدر عن ذات معينة
لتفاعلها مع موقف خارجي معين ، فالعامل بين زملائه في جماعة العمل يمارس
أساليب مختلفة من السلوك . كلها مصبوغة بصبغة واحدة من التحرر والانطلاق
والبعد عن التكلف والتزمت لانعدام المسافة الاجتماعية أو قصرها إلى حد
كبير بينه وبين زملائه ، بينما يتكلف هذا العامل في سلوكه إذا كان بين زملائه
من أعضاء النشاط السياسي بالمصنع مثلا شخص أو أكثر لإتساع المسافة
الاجتماعية بين بعضهم البعض ، فالسلوك يتباين في الاتجاه Direction والكثافة
Intensity والدوام Duratino تبعا للاختلاف في الدافع وقوته ومداه ...
والعامل في عمله يسلك سلوكا يشوبه طابع الدقة والأناة والتروي وتقدير المسؤولية
بينما هو في رحلة ترويحية - مثلا - يميل إلى المرح والإضحاك وتبادل النكات
وقد يصل الأمر إلى حد الدخول في مباراة (قافية) للاضحاك مع أحد أعضاء
الرحلة ، أي أن السلوك يتغير بتغير المجال ، والسلوك بعيدا عن مجاله يفقد معناه ...
وهذا العامل في منزلة بين أفراد عائلته تجده عطوفا ، كريما متعاوننا ، محبوبا ...
على حين أنه قد يتميز بالقسوة عندما يجد بعض زملائه من العمال في المصنع
يهملون في أداء واجباتهم ... بمعنى أن المقصود بالسلوك هو تلك الأحداث
الجارية في الحياة اليومية . من حيث أن العامل يعيش في بيئة خاصة مع آخرين
بماثلين له ، يتفاعل معهم ويتفاعلون معه ، أي يتأثر بهم ، ويؤثر فيهم ؛ ومن ثم
فإنه في سلوكه لا يخضع لتكوينه الداخلي لحسب ، وإنما يخضع أيضا إلى تلك
(• - علم الاجتماع الحديث)

العوامل الخارجية المحيطة به ، والتي تتفاعل وتؤثر فيه ويؤثر فيها بصفة عامة . .
وأن أى تغيير فى شرط أساسى من شروط هذه البيئة يتولد عنه تغير عام فى نوع
السلوك الذى يأتى به الفرد .

وإذا كان موقف العمل موقف اجتماعى كما أكدنا ذلك من قبل ، فإن السلوك
بين أفراد جماعة العمل ينبغى أن يتصف بالكلية ، بمعنى أن يكون السلوك وحدة
معينة ، نتيجة لوجود العامل فى هذا الموقف الاجتماعى وهذا الموقف يتميز ببعض
العوامل التى تؤثر على العامل - إذا كان جديداً على الموقف أو إذا كانت قد
طرات على الموقف ديناميات معينة - فتجعله يستجيب له بطريقة معينة حتى
يحقق تكيفه وتوافقه مع هذا الموقف . وهكذا يتحقق ما يسمى بالسلوك
الجماعى (أو الكتلى) فى هذا الموقف أو أى موقف آخر مماثل ، فمجال موقف
الجماعة هو الذى يحدد معنى السلوك ونوعه وقيمه وخصائصه .

وكما قدمنا فإنه بدون المجال ينعدم معنى السلوك لكونه لا يحقق هدفاً محدداً ،
بالإضافة إلى أنه بدون المجالات المختلفة المتباينة التى تتطلب أنواعاً مختلفة من
من السلوك الصادر عن ذوات معينة ينتفى تغير السلوك ويفقد قابليته للتعديل ،
وبدون المجال - أيضاً - تتلاشى قيمة السلوك من حيث أنه يحقق وظيفة معينة
للعامل أو للإنسان بصفة عامة .

وعلى هذه الأسس فإن السلوك الاجتماعى يتصف بصفات مختلفة ، بمعنى أنه
قد يكون سلوك غرضى ، أى أنه لسلوك دون دافع معين يمكن وراءه ، وهذا
الدافع يحدد للسلوك الهدف الذى يسعى إليه ، وتلك القاعدة عامة فى السلوك
الحيوى فى مختلف مراتب السلسلة الحيوانية ، إذا أنه وراء سلوك الكائن الحي
سواء أكان إنساناً أو حيواناً من الأميا - أى الحيوان وحيد الخلية - إلى
العائل المتكسر أو الإنسان العبرى ، سبب محدد ، وبالتالي فإنه ليس هناك
ثمة سلوك دون سبب أو هدف ، على اعتبار أن السلوك الحيوى لا بد وأن يحقق
هدفاً محدداً للكائن الحي الذى صدر عنه هذا السلوك .

وفي عرضنا لتوحيات السلوك أشرنا إلى أهمية الخاصة الجماعية في السلوك الغرضي بمعنى أن العامل يعيش في بيئة خاصة به ، وهو في تكيفه مع هذه البيئة يخضع لمؤثرات تلك البيئة ، كما يخضع أيضا للعوامل الخارجية المحيطة به والتي تتفاعل معه وتؤثر فيه . وعلى هذا فإن أى تغيير في شرط أساسى من شروط هذه البيئة يتولد عنه تغير في نوعية السلوك الذى يأتى به الفرد وتلك قاعدة عامة .

والقاعدة العامة السابقة ينبغي أن تكون واضحة في أذهانتنا ونحن نتحدث عن دوافع العمال . على اعتبار أننا نتحدث عن سلوك العمال كجماعات وليس كأفراد ، أى أننا نتحدث عن السلوك الجماعى ، وهذا السلوك الجماعى يتميز من جهة أخرى بأنه سلوك قابل للتغير ، بمعنى أنه غير ثابت على حالة واحدة ، وإنما يتخذ أشكالا وقوالب مختلفة طبقا للنجالات المختلفة . وصفة عدم ثبات السلوك على حالة واحدة ذات أهمية كبرى في تحقيق غرضية السلوك . على اعتبار أن أغراض السلوك إذا ما كانت متعددة فإن أغراضه وأساليبه لا بد وأن تكون متعددة ... وبذلك نصل الى الصفة الهامة من صفات السلوك الجماعى وهى قابليته للتعديل والتحسين وخاصة في مجالات تدريب العمال طبقا لنظام رفع مستوى المهارة Up-grading أو تدريب المشرفين والملاحظين والمديرين طبقا لأنظمة التدريب الحديثة مثل الجماعات العملية أو تمثيل الأدوار Role playing أو الدواما الاجتماعية Scicdrama إلخ .

ومن خلال تلك الأنواع من التدريب يمكن لإخصائى العلوم السلوكية أن يقين عما إذا كانت أنماط السلوك النظرية ناتجة عن أثر البيئة ، وبالتالي يستنتج المشاكل الكامنة وراء الدوافع المكتسبة .

الدوافع والخوافر :

ما سبق يقين لنا أن السلوك لكى يتم ، يجب أن يكون هناك حافز أو باعث له ، والدافع الحافز هو أى عامل داخلى في ذات العامل يدفعه إلى عمل

معين ، والاستمرار في هذا العمل لمدة من الزمن تطول أو تقصر حتى يتم إشباع هذا الدافع .

وقد يكون لأى مثير خارجى يشعر به العامل أثر فى تسهيل أو تعطيل النشاط الاجتماعى الذى يقوم به العامل كالآداء مثلا ، وليس من المتوقع أن تنشأ بين المثيرات البيئية والاستجابة علاقة تربط بين جزئيات المثير وجزئيات الاستجابة أو حتى تقترب من هذا الارتباط . غير أنه يمكن ضبط الآثار المتنوعة للنواحي الشخصية على مستوى العمل ، وبالتالي يمكن عزل عامل البيئة وقياس أثرها على دوافع العمل . ومثل هذه المثيرات عندما يكون لها أثر فى تسهيل العمل تعرف بالبواعث ، والدوافع التى توصل العلماء إلى بحثها لدى الإنسان تنقسم إلى نوعين .

دوافع ايجابية Positive motives

وهى ما تجذب العامل إليها : مثل المكافآت ، معرفة النتائج ، المدح ، التسهيل الاجتماعى ، بمعنى أنها قد تدفع الفرد فى اتجاه أشياء معينة ، أو فى اتجاه أنماط سلوكية محددة .

دوافع سلبية Negative motives

وهى ما تحمل العامل على تجنبها ، والابتعاد عن عواقبها مثل : العقاب ، التأنيب ، الزواجر الاجتماعية التى تحمل العامل على تعديل سلوكه أو كفه فى بعض المواقف .

وبغض النظر عن طبيعة الدافع إيجابيا كان أم سلبيا ، فإن اصطلاح الدافع motive يستخدم باعتباره قوة تقيمت من داخل الفرد وتحرك السلوك فى اتجاه محدد . وعلى هذا الأساس ، فإن الدافع — كما قدمنا — ليس منشأ للسلوك ، وإنما هو محرك له طبقا لقوة أو شدة هذا السلوك هذا وينقسم دوافع الإنسان طبقا للنشأ إلى قسمين :

(أ) الحوافز Drives :

وهي الدوافع ذات المنشأ الداخلي عضوياً كان أم نفسياً وتسمى الحوافز ،
فالعامل الجائع ، أى الذى ينشطه دافع الجوع قد يطلب الطعام ويتناوله أثناء
عمله ، وإذا لم يجده فإنه يترك العمل إلى حين ، ليهبث عن الطعام ، حتى إذا
وجده وأشبع دافع الجوع عاد إلى عمله . . . ومن ثم فإن السلوك الإنسانى
يخضع لثلاثة مبادئ رئيسية هي :

السبب Gause والدافع Motive والهدف Goal بمعنى أن أى مظهر للسلوك
البشرى ناتج بالضرورة عن سبب ينبعث من داخل الفرد A push from within
يؤدى إلى تحريك السلوك وإنشائه أصلاً ، ومن هذا الأصل ينشأ الدافع الذى
يحدد اتجاه السلوك ودرجة الإصرار عليه . ويستمر الدافع ويتواصل فى تحريك
السلوك إلى أن يصل إلى الهدف الذى يمثل نقطة النهاية بالنسبة للسلوك .
أى النتيجة التى كانت الرغبة فى الوصول إليها سبباً لإثارة هذا السلوك .

وعلى أساس تلك القاعدة فإن الشعور بالجوع سببه وجود تقلصات
حدثت بالأمعاء ، نتيجة لعدم وجود المواد الغذائية اللازمة للعامل ، وهذه
التقلصات المعوية تمثل نوعاً من التغيير فى ظروف العامل البيولوجية تؤدى
إلى إثارة الرغبة فى البحث عن الطعام كوسيلة لانتهاء تلك التوترات البيولوجية ،
ومن هذا يتضح أن سبب السلوك فى هذه الحالة هو تغير داخلى فى الفرد . . .
وكذلك العامل الذى يشعر بالمرض ، فإنه يتناول بعض المسكنات ، فإن لم يجد
تفعلاً ، فإنه يترك عمله ويتجه إلى الطبيب . . . فالإنسان - وكذلك الحيوان -
ينشط بتأثير دافع معين ، ثم يستمر أو يتواصل ولا ينتهى إلا متى وصل الفرد
إلى غاية أو هدف . . . هو الطعام فى حالة العامل الجائع ، أو العلاج فى حالة
العامل المريض . ومعنى هذا أن السلوك يثار نتيجة لحالة من الاحتياج والتوتر ،
ومن ثم لا يهدأ العامل ويسكن حتى يبلغ غايته . وبذلك ينتهى السلوك حينما
يشبع العامل دافعه ، فيتخفف مما كان يعانيه من ألم وتوتر . وكأن هذا السلوك

- بحثه عن الطعام في حالة الجوع ... وبحثه عن العلاج في حالة المرض -
وسيلة لإزالة هذا التوتر أو خفضه ، أو كآته وسيلة يستعيد بها العامل توازنه
الذى اختل من جراء نشاط الدافع داخل كيانه .

(ب) البواعث Incentives :

والدوافع ذات المنشأ الخارجى الاجتماعى ، يطلق عليها اسم البواعث ،
فالعامل الذى يشك في أمانة أو عدالة مشرفة أو ملاحظة في قياس الانتاج
وتقدير سلوكيات العمل يبحث عن التماس الأمن ، ومن بحث العامل عن ذلك نستنتج
دافع الخوف ، والعامل الذى ينقل إلى مصنع آخر ، ويسمى إلى الاجتماع بالناس
والالتناس بهم ، يوصف سعيه هذا بالدافع الاجتماعى ... الخ .

والصلة بين الحوافز والدوافع هو أن الباعث موقف خارجى يستجيب
له الدافع ، أو بمعنى آخر أن الاعلان عن مكافأة أو جائزة أو ترقية ...
في حالة زيادة الانتاج يعتبر باعثا يستجيب له الفرد بالاجتهاد في العمل والبحث
عن عوامل زيادة المهارة ، حتى يحقق الزيادة الانتاجية المستغاة وبذلك يتحقق
هدفه بالحصول على المكافأة أو الجائزة أو الترقية التى رصدت من أجل زيادة
الانتاج ... ومن ثم يمكن القول أن البواعث تحفز العمال على نواها إذا كانت
إيجابية ، وعلى تجنبها إذا كانت سلبية .

وقد جرى العرف في العلوم السلوكية على أن توصف البواعث بالحوافز ،
كما أصبحت مسألة الحوافز من أهم المسائل التى تشغل بال رجال الصناعة منذ
أن تبين أن كفاية العاملين في الصناعة لا تتأثر بالظروف المادية المحيطة بهم من
حرارة ، برودة ، اضاءة ، تهوية ، ضوضاء ، تركيب الآلات وسرعتها ،
بالاضافة إلى تنظيم العمل بوجه عام فحسب ، وإنما أثبتت الأبحاث في مجال
قياس الكفاية الانتاجية أن ثمة دلائل قوية تؤكد أن الكفاية في العمل تتأثر
تأثرا شديدا بما يطلق عليه ظروف العمل الاجتماعية^(١) . بمعنى أن راحة

1—National Research Council Committee on work in Industry fatigue
of workers ; Its Relation to Industrial production. New york ;
Reinhold publishing Corporation, 1941, pp. 161-162.

العامل وكرامته وسعادته ... تلعب دورا له أهميته في الكفاية الانتاجية في العمل ، الأمر الذي أدى إلى زيادة تركيز المهتمين بمشكلات الصناعة على دراسة الحوافز والبواعث. وقد أسرف البعض في هذه الناحية إلى درجة غضت من أثر العوامل الأخرى في الانتاج ، على اعتبار أن قدرات العامل وما لديه من خبرة ومهارة وتدريب ، وكذلك ما يحيط به من ظروف مادية ملائمة في عمله ، كل ذلك وما إليه لا يمكن أن يوثق أقصى ثماره ، إلا إذا اقترن بحوافز وببواعث قوية . فالحافز أو الباعث القوي يستطيع أن يعوض عن الظروف السيئة سواء أكانت لاصقة بالعامل مثل النقص في قدرة العامل أو في بيئته الخارجية مثل الأثر المزعج للضوضاء أو سوء التهوية ... الخ .

وترتبط على ذلك فإن الأسباب المنشئة للسلوك لا تقتصر على تلك التغيرات في حالة العامل البيولوجية وإنما تمتد لتشمل أى تغير في حالته الاجتماعية والنفسية . أى في الظروف والأوضاع الاجتماعية المحيطة به بوجه عام .

غير أن مجرد وجود سبب للسلوك ، فإنه لا يفسر سر اتجاه السلوك في ناحية دون أخرى ، وبالإضافة إلى ذلك فإنه لا يفسر ظاهرة الإصرار في السلوك أو اليأس والتوقف عن السعى في سبيل الحصول على الهدف . ذلك أن العامل يشعر بحدوث تغير محدد أو غير واضح في ظروفه الشخصية أو في عناصر البيئة الاجتماعية المحيطة به ، وهذا الشعور يدفعه أو يحركه نحو إتيان سلوك معين ، وهذا هو سبب السلوك . أما اتجاه السلوك ودرجة الإصرار عليه persistence فإنه يتأثر بالتنظيم الإدراكي أو المعرفي للعامل الذي يرسم وسائل أشباع دوافعه ، على اعتبار أن الأسلوب الذي يشبع به العامل دوافعه الأولى يعتمد إلى حد بعيد على رقي نشاطه العقلي ، ذلك أن العامل حينما يدرك أن ترفيته لوظيفة قيادية مرهونة بالنجاح في التدريب الموسمي لدورات العلاقات الإنسانية وتبسيط الإجراءات وتنمية المهارات الإشرافية ... فإن تلك الترقية المشروطة تحرك العامل - إذا كان طموحا - وتوجهه نحو الاشتراك في

هذا التدريب الموسمي والاجتهاد فيه حتى يتحقق له النجاح ، ومن ثم يحصل على تلك الترقية ... وقد يكون العامل - غير طموح - ومن ثم فإنه يتقاعس عن الاشتراك في التدريب الموسمي ويرضى بوضعه الحالى ... وهنا فإننا أمام موقفين ، أحدهما الإقدام والآخر هو التقاعس ، وقد يكون هنالك موقف ثالث وهو التراجع في الموقف سواء أكان إقداما أو تقاعسا وإتخاذ المواقف للمضادة . وأمام هذه الاعتبارات ، فإن المرء ليتساءل .

١ - ما هي محددات السلوك ؟

٢ - ما هي العوامل التي تحدد درجة الاستمرار والمثابرة في ممارسة السلوك ؟

وما لا شك فيه أن إجابة هذين السؤالين تكمن في الدوافع - حاجات الفرد ورغباته - التي تمثل نوعا من القوى الدافعة التي تؤثر على تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشخاص من ناحية ، والتي توجه السلوك البشري في إنجاء الغرض الذي يشبع تلك الحاجات والرغبات .

وترتبط على ذلك فإن الدوافع يمكن أن تكون بمثابة أشياء لا نلاحظها ملاحظة مباشرة ، وإنما نستنتجها استنتاجا من السلوك المترتب عليها ، مثلنا في ذلك مثل عالم الاجتماع الذي يعتبر الظواهر الاجتماعية أشياء ، بمعنى أنه إذا كان السلوك متجها إلى الطعام استنتجنا دافع الجوع ، وإذا كان متجها نحو تناول الماء استنتجنا دافع الظما ، وإذا كان متجها نحو التماس أسباب الرقي استنتجنا دافع الطموح ... وهكذا .

الدافع ومترادفاته :

على أننا نلاحظ أن اللغة العربية تنطوي على ألفاظ شتى تحمل معنى الدافع مثل الحافز ، الباعث ، الرغبة ، الحاجة ، الميل ، العاطفة ، والارادة ... الخ ونلاحظ من هذه الألفاظ أن الحافز والباعث مترادفان ، وأن الرغبة والميل والإرادة متشابهة ... الخ والاختلاف في المنشأ لحسب

يد أننا قد أوضحنا من قبل أن الباعث موقف خارجي يستجيب له الدافع ، وإن البواعث نوعان إيجابية وسلبية ، ويضاف إلى ذلك أن الباعث الإيجابي في موقف معين لدى فرد معين قد يكون سلبيا في موقف مماثل لدى فرد آخر ، وفي ضوء هذا يمكن استعراض الدوافع ومترادفاتها .

الدافع والرغبة Motive & Need

الهدف من ممارسة الدوافع قد يكون مائلا أمام الإنسان . ويميل إلى تحقيقه ، فقد يكون الهدف تناول نوع من الطعام ، وقد يكون الاشتراك في دورة تدريبية موسمية ، أو قد يكون الاشتراك في رحلة ترويحية . . . ومن ثم فإن هذا الهدف شعوري ويمكن أن يسمى باعنا شعوريا ، والدافع المرتبط به يسمى رغبة Desire وهذه الرغبة توجه السلوك الوجهة السليمة . على حين أنه إذا كان الهدف غامض أو غير واضح في شعور الإنسان ، فإن الإنسان يتخبط في سلوكه ويسوء تكيفه الاجتماعي بدرجة كبيرة ، فالعامل الطموح الذي لا يعرف كيف يشبع دوافع طموحه والطفل الصغير الذي يبكي ويصاب بنوبة من الخوف والذي يحتاج إلى من ترضعه دون أن يكون بالضرورة متصوراً حالة الشبع التي ينزع إليها . . . والملاحظ الذي يرقى إلى وظيفة أعلى دون أن يكون قد هيا لها نفسه بالعلم والدراسة والخبرة . . . كل هؤلاء يتخبطون في سلوكهم ويسوء تكيفهم الاجتماعي ، ومعنى ذلك أن (الرغبة) دافع يعرف هدفه .

وإذا كان الإنسان يتميز على سائر الحيوانات بالقدرة على التصور ، أي تصور الهدف من سلوكه ، وعلى تصور الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق هذا الهدف ، فإن الطيور التي تهاجر من مكان إلى آخر لا تدرك على التحقيق الهدف من هجرتها . . . ذلك أن بعض الطيور تهاجر (شمالا في الربيع وجنوبا في الخريف) نتيجة لحدوث تغيرات فزيولوجية معينة في تلك الطيور ، بمعنى

أن غدها التناسلية تنشط (نتيجة لتزايد كمية الضوء في الربيع) ويتبع ذلك ازدياد حساسية تلك الطيور للحرارة ، : ما يدفعها الى الهجرة شمالا حيث تجد مناطق أقل ضوءا وأقل حرارة ، وفي الخريف تهجر الى الجنوب لنفس الأسباب (١) . ويلاحظ على سبيل المثال أيضا أنه اذا ثارت الحوافز التناسلية نمت دوافع العدوان والسيطرة . وإذا حدثت تغيرات جسمية واضحة لدى الأفراد تخلخل النمط السائد وبدأت المنازعات لتقرير نمط جديد . وكثيرا ما تحدث هذه التغيرات الجسمية بالنمو أو بتغير فصول السنة أو بالمرض ... وتجمعات النمل لا تحدث على أساس تصوري ، وإنما تحدث على أساس تكيف كيميائي . حيث يكتسب بناء المسكن الواحد رائحة معينة تكون النسبة لهم عنوان العضوية التجمعية ، بحيث اذا اقتضت نملة مسكنا غير مسكنها فانها تهاجم من نمل هذا المسكن وتطرد أو تقتل حتى وإن كانت من نفس نوعه . ولا يحدث ذلك على أساس تصوري ، وإنما على أساس استناد هذا التكيف الكيميائي الى استعداد عضوي لدى أفراد النمل . وهو الحساسية الشمية . ومن ثم فان هذه الحيوانات والطيور ليست لديها صورة ذهنية عما تقوم به من أعمال ، وعليه فان الرغبات مقصورة على الانسان ... على أننا من جهة أخرى نشير الى الأمثلة السابقة التي اتضح منها أن الانسان قد يكون في بعض الأحيان غير شاعر بالأهداف التي يرمى اليها . وفي هذه الحالات فإن مثل تلك الحيوانات والطيور سواء بسواء .

الدافع والحاجة Motive & Need

من المعروف أن الأصل في الحاجة ، أنها حالة من التوتر والقلق والضيق تنشأ حين يثار دافع ، ومن ثم فانها تزول بأشباع هذا الدافع . غير أن المعالجين

1—Rowan, W. & Roule, E. ; Migration & the instinct problem. "Recent Experiments in psychology", ed. L. W. [Craft and others] London, 1983.

النفسيين وعلماء النفس الاكلينيكي ... يطلقون لفظ الحاجة على الفرد الذى يعانى من إحباط Frustration دوافعه الأساسية ، مثل دوافع الأكل والشرب واستنشاق الهواء وغيرها من الدوافع الناتجة عن حاجات بدنية ترتبط باحتياجات الانسان الفسيولوجية ، وتلك المجموعة من الحاجات واضحة وضوحا كاملا ، ولا يمكن أن تصور اختلاف الأفراد حول أهميتها أو ضرورتها . فهي حاجات لها صفة الشمول والعمومية ، بمعنى أنها لا تختلف باختلاف البيئة الاجتماعية ، كما أن جميع الأفراد يتساوون في الشعور بها مهما اختلفت الثقافات والحضارات . وكذلك المرضى النفسيين ، والأطفال المشكلين ، مثل الطفل الذى يسرق أو يكذب أو يهرب من المنزل أو يقضم أظفاره أو تتنابه مخاوف شاذة أو الذى يتبول تبولا لا إراديا ، أو يعزف عن الطعام ، أو عن اللعب مع أترابه وما الى ذلك .

يبد أن الكثير من علماء النفس يستخدمون اصطلاح « الحاجة » اليوم على أنه مرادف لاصطلاح « الدافع » ، وربما يرجع هذا الى أن نظريات الدوافع لم تبلور تبلورا تاما بعد ، أو ربما يرجع الى تعقيدات الحياة الاجتماعية التى تعوق الدوافع وقد تحبطها (أى تحول بينها وبين الإشباع) وذلك بالاضافة الى خوف الانسان الموصول من قيام العقبات والحواجز فى سبيل دوافعه المشبعة ، وغير ذلك من الأمور التى تجعل حياة مليئة بالتوجس والخوف وبالتالي بالاحتياجات المتنوعة .

والحاجات نوعان :

- (أ) حاجات أساسية Basic needs

بمعنى أنها أساس سلوك الانسان مهما تنوعت الحضارة التى ينتمى اليها مثل :

- ١ - الحاجة الى الأمن .
 - ٢ - الحاجة الى التقدير الاجتماعى .
 - ٣ - الحاجة الى توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية .
- وهذه الحاجات مثل الحاجات البيولوجية تقوم على أساس غريزى وفطرى يشترك فيه أفراد النوع الانسانى جميعهم . ومن ثم فهى تتميز بالشمول العمومية .

(ب) حاجات مشتقة Derived needs

بمعنى أنها حاجات مكتسبة أو ناتجة عن الحاجات الأساسية ، على اعتبار أن الحاجة الى الأمن تتطلب من الفرد أن يعمل على جمع القرش الأبيض لينفع فى اليوم غير الأبيض . والحاجة الى المال تخلق حاجة أخرى هى ضرورة مضاعفة الجهد أو الاشتغال فى عمل آخر بجوار عمله الأساسى أو الحصول على درجة أعلى ليزيد من دخله ، أو أن يتعلم النسخ على الآلة الكاتبة ليستفيد من ذلك فى زيادة دخله فى أوقات فراغه .. وقد يتعلم لغة البرامج فى مركز الحساب العلى ... الخ .

ومن هذه الأمور تتولد الحاجة الى السفر أو الهجرة الى الدول التى تكون فى حاجة الى اخصائين فى برامج الحساب العلى ... وهكذا فإن العمل على إشباع حاجة أساسية تتولد عنه حاجات مختلفة وهى فى مجموعها تخدم إشباع الحاجات الأساسية ... والحاجة إلى التقدير الاجتماعى ، تتطلب من الفرد أن يتقن عمله ويخلص له ويبدل أقصى طاقاته فى سبيل زيادة الإنتاجية ، ويتعامل مع زملائه طبقتا الأرقى المستويات الأخلاقية ... إلخ . والحاجة إلى توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية تقتضى البحث عن أسباب التفوق فى العمل أو فى الدراسة أو فى منظمات الخدمة العامة ، أو فى العمل فى المنظمات الشعبية ... ويترتب على ذلك سعيه الى ارتداء أفخر الملابس والسكنى فى الأحياء الراقية ، ومداومة الاستماع الى برامج الاذاعة ومشاهدة

برامج التلفزيون وقراءة الصحف والمجلات حتى يكون على وعى بمجريات الأمور في بلده ، مما ينعكس على مناقشاته في الاجتماعات العامة والخاصة ، الأمر الذي يلفت الأنظار إليه ويؤكد شخصيته .

ومن هذا يتضح أن المظهر الخارجى لحياة الانسان يتكون من حاجات مشتقة. وهذه الحاجات المشتقة ليست سوى حاجات شعورية تشير الى وجود حاجات أساسية أعمق منها ، وفي الغالب فإن هذه الحاجات الأساسية تعتبر حاجات لاشعورية ، أى لا يدرك الفرد ما بينها وبين سلوكه من صلة وثيقة . وعلى هذا يمكن القول أن دوافع الانسان هي حاجاته الأساسية ، ولهذه الحاجات مستويات ثلاث ، فقد يكون :

- ١ - الدافع : حاجة أساسية .
- ٢ - الدافع : حاجة تستهدف المحافظة على البقاء .
- ٣ - الدفع : حاجة تستهدف توكيد الذات .

ذلك أن الحاجات الأساسية للانسان تصنف طبقا لأهميتها النسبية بالنسبة للإنسان من الحاجات الجسمية العضوية الدنيا التي تستهدف المحافظة على البقاء ، إلى الحاجات النفسية ، العليا التي تستهدف توكيد الذات والإنصاح عن الشخصية . هذا وقد صنف (ماسلو) Maslow. A. H الحاجات الأساسية للإنسان إلى مستويات خمس هي :

مستويات الحاجات الأساسية للإنسان

١ - مستوى الحاجات العضوية :

وتلك يشترك فيها الإنسان مع الحيوان ، وعليها تتوقف حياة الإنسان والحيوان ، ومن أمثلتها : الحاجة إلى الطعام ، الحاجة إلى الماء ، الحاجة إلى الإخراج ، الحاجة الجنسية إلى أن يكون له مولود على صورته ، الحاجة إلى الاحتفاظ بدرجة حرارة ثابتة ، الحاجة إلى الاستجمام . . . النعم وتلك الحاجات من الضروري إشباعها إشباعا كافيا مباشرا ، وإلا فإن الفرد يتعرض لاختلال للتوازن

الداخلي ، ومن ثم فإنه يقوم تلقائيا بالافعال اللازمة لاستعادة التوازن ، وإن لم يستطع فإن توتره لا ينتهي ، هذا وبعض هذه الحاجات تحكمها ضوابط اجتماعية ، مثل الحاجة الجنسية ، وعلى الفرد أن يخضع في إشباعها لما يفرضه المجتمع من قيود ، حتى لا يتعرض للانتقام الاجتماعي .

٢ - مستوى حاجات الأمن المادي (الجسمي) :

وهي الحاجات التي تدفع الفرد إلى تجنب الاخطار الخارجية والداخلية التي تؤدي أو تسبب له الألم ، مثل الحاجة إلى الملبس ، الحاجة إلى المسكن ، الحاجة إلى النظافة ، والحاجة إلى تجنب مسببات الصداغ مثل الأضواء الخاطفة والمهبرة والحرارة الشديدة . والحاجة إلى تجنب مسببات الامتعاض والتقيؤ مثل الأطعمة المرة والروائح النفاذة المؤلمة ، وكل ما يسبب الآلام الجسمية بصفة عامة .

٣ - مستوى الحاجة إلى الأمن النفسي المعنوي :

أي الحاجة التي تدفع الفرد إلى أن يكون موضع حب وتقدير واستحسان اجتماعي وعناية وعطف واهتمام من الآخرين ، تلك التي تدفعه إلى الاطمئنان على عمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الاجتماعي ويعتمد إشباع هذه الحاجة على دعائم ثلاث هي :

(أ) العامل وموقف رؤسائه منه واتجاهاتهم النفسية نحوه ، فالعامل لا يشعر بالأمن أن لم تقابل جهوده ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه .

(ب) إحاطة العامل بواجباته ومسؤولياته وحقوقه لدى جهة العمل . بمعنى أنه ينبغي أن يعرف لوائح ونظم وخطط جهة العمل وفرص الترقى فيها ، وما إذا كان عمله موضع قبول أو اعتراض منها .

(ج) ثبات نظم المسؤولية والجزاء ، وما يتمشى مع هذا الثبات أيضاً من تشجيع للنجدين الذين تستقيم أعمالهم مع أهداف جهة العمل ، ومواخذة

المقصرين ومن ينحرفون عن جادة الصواب . وبالتالي فإنه من الضروري إحاطة العاملين بموقف الإدارة منهم من حيث العمل والإنتاج ، حتى لا يفقدوا الشعور بالأمن . مهما كانت انتاجيتهم متمشية مع خطط جهة العمل وسياساته .

٤ - مستوى الحاجة إلى التقدير الاجتماعي :

يلتمس العامل الحاجة إلى التقدير الاجتماعي : Social recognition أى التى تدفع الفرد إلى أن يكون موضع تقدير وقبول واعتبار واحترام من الآخرين ، بمعنى أن تكون له مكانة اجتماعية ، وتلك المكانة الاجتماعية يمكن قياسها سوسيومتريا . . وأن يكون فى أمان من استهجان المجتمع ونبذه . وقد تشابه هذه الحاجة مع الحاجة إلى الأمن . ولكنها تختلف عنها ، ذلك أن التقدير الاجتماعى يعزز الشعور بالأمن ، ولكنه ليس مصدره ، على اعتبار أن الإنسان يشعر بالأمن إن لم يكن هناك ما يهدد كيانه المادى والمعنوى . غير أن حاجته إلى التقدير الاجتماعى لا تشبع من أجل ذلك ، فالعامل يرنو ببصيرته إلى التقدير الاجتماعى بالرغم من كفالة أمنه بالضمانات المختلفة .

وتتمثل الحاجة إلى التقدير الاجتماعى فى حب الفرد للثناء ، ورغبته فى الظهور عن طريق الاعتراف بمستواه الاقتصادى وإبناقه وبعليه أو تعالمه ، وحب التسلط أو التفوق أو التزعم ، بمعنى أن الحاجة إلى التقدير الاجتماعى هى أساس طموح الفرد وغروره ورغبته فى الشهرة . وبالإضافة إلى ذلك فإنها أساس عاطفة احترام الذات Self-respect وهى العاطفة التى تميل بالفرد ميلا جارفا إلى إخفاء عيوبه عن الناس ، بل وعن نفسه ، وإلى التمسك بالوان معينة من السلوك . . ذلك أن كل إنسان يدرك نفسه من خلال مفهوم ذاتى Self-concept يسعى إلى تحقيقه ، وبالتالي فإن دوافعه تتجه كلها نحو تحقيق ذلك المفهوم الذاتى لىكى يصل إلى مرحلة تحقيق الذات Self-actualization ومن ثم فإن حاجات الإنسان تتركز حول تحقيق الصورة التصورية التى يريد

الفرد لنفسه ويمكن إرضاء هذه الحاجة لدى عمال الصناعة بالعوامل التالية :

(١) إعطاء العاملين قدرا معقولا من الحرية في أداء أعمالهم ، على اعتبار أن العامل يرغب في أن يكون حرا في تقدير الأمور وأداء الأعمال التي يرى نفسه أهلا لتقديرها وأدائها .

(ب) مساعدة العاملين على الوصول إلى تحقيق ذواتهم من خلال التفاعل مع الآخرين ، حتى يدرك كل منهم الفروق التي تميزه عن الآخرين .

٥ - مستوى الحاجة إلى الإفصاح عن الشخصية والتعبير عن الذات :

أي الحاجة التي تدفع الفرد إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن الشخصية وتأكيدها والوسيلة إلى ذلك هي أن يحقق الفرد ما لديه من إمكانيات ، أو أن يبدى ما لديه من آراء ، أو أن يقوم بأعمال نافعة وذات قيمة للآخرين ، أو أن يكون منتجا مبدعا ، ويمكن أن يتحقق هذا للعمال في الصناعة باستخدام أسلوب المناقشات التي تعقبها قرارات جماعية عن طريق العوامل الآتية :

(١) الاستماع إلى شكاواهم متى شعروا أنهم ظلوا .

(ب) أفساح المجال لشخصياتهم في أعمالهم ، أي إتاحة الفرصة لهم لابتداء الرأي فيما تعزز جهة العمل لإحداثه من تغييرات في سياسة أو طرق الأداء .

(ج) عدم تأثر المصلحة العامة بالمصالح الشخصية .

هذا وقد كان العامل في الماضي يعتز بمهارته ودقته التي لا تضارع في مهنته ، غير أن الآلية الحديثة ، ساوت بين العمال المهرة في مجال التفوق المهني ، ومن ثم فقد العامل صفة الاعتزاز بنتائج جهوده وعمله ... ولذلك فإن المتخصصين في العلوم السلوكية يرون ضرورة الاعتراف بشخصية العامل وإنماء شعوره بقيمته الشخصية ، وذلك عن طريق الاعتراف بجهوده ونجاحه وإشعاره ، بأن ناتج تخصصه مهما كان طفيفا ، فإنه يسهم مع جهود غيره في إنتاجية جهة

العمل ، ذلك إن أحساس العامل بحيوية ودوره الاتجاعي يترتب عليه أرتفاع روحه المعنوية (١) .

ومن جهة أخرى فإن الحاجة إلى الانتماء Belongingness ترتبط بالحاجة إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن الشخصية . ذلك أن الحاجة إلى الانتماء تكون أشد عند الأفراد المصابين بالقلق ، ومن ثم فإن الشخص القلق يسعى إلى الاندماج مع الآخرين . ولا سيما من كانوا في مثل حالته ، ذلك أن الفرد يزداد اعتداده بنفسه واعتزازه بها ، متى شعر أنه ينتمى إلى جماعة قوية يتقصر شخصيتها ويوحد نفسه معها ، مثل الأسرة القوية ، جهة العمل ذات المركز الممتاز ، النادي . . . إلخ ووجود العامل القلق مع زملائه في تلك المجتمعات المحلية يبين من يشاركونه نفس مشاعره ، سوف يؤدي إلى تحقيق ما يشعر به من قلق ، وكذلك يساعده وجوده مع أفراد آخرين على تفهم مصدر قلقه (٢) . ذلك أن حاجة الفرد إلى الانتماء كنتيجة للحياة في مجتمع تفرض عليه الالتقاء بالأفراد الآخرين ومخالطتهم في كل مظاهر الحياة الاجتماعية قد تحولات من اعتبارها وسيلة لإرضاء حاجات الفرد التي لا يستطيع إشباعها بمفرده . إلى اتخاذها هدفا في حد ذاته ، نظرا لأهمية هذا المظهر الإجتماعي . . . إلخ . بيد أن طبيعة العمل في المؤسسات الصناعية الحديثة الضخمة من شأنها أن تشعر العامل بأنه يعمل منعزلا عن غيره وحيدا . لا صلة بينه وبين غيره ، ومن ثم ينبغي العمل على إشباع هذه الحاجة عنده بإشعاره أنه جزء لا يتجزأ من جماعة تسهم في أداء عمل مشترك . ومن مظاهر الانتماء التي لا تحتاج إلى اختبارات للوقوف عليها والتي تظهر من أحاديث العاملين بهذا المصنع أو غيره ، ترديد

١ — Maslow, A.H. : A Theory of Human Motivatin. in Twentieth Century Psychology (P.L. Hairinn ed., New York, 1954) pp. 22-48

2 = Schachaler, S. . The psychology of Affiliation . Exlcerimental studies of the sources of gregariousness. Stanford university press, 1959.

(٢ = علم الاجتماع الحديث)

العاملين فيها لأقوال تدل على الانتهاء والاعتزاز مثل : قماش حلتك من إنتاج مصنعنا في المحلة الكبرى . . . أو قماش قميصك من إنتاج مصنعنا في كفر الدوار . . . أو سيارتك ماركه فيات ، ١٢٨ من إنتاج مصنعنا في حلوان - ، أو جلد حذاءك من إنتاج مصنعنا التابع لشركة النصر لدباغة الجلود بالاسكندرية التي أعمل بها .

في أهمية الحاجات الأساسية :

(١) الحاجات « العليا » :

يضع علماء النفس الحاجات (العليا) في أول قائمة ترتيب الحاجات الأساسية للإنسان من حيث أهميتها . والحاجات (العليا) أى الحاجة إلى الأمن النفسى المعنوى ، الحاجة إلى التماس التقدير الاجتماعى ، والحاجة إلى التعبير عن الذات والإفصاح عن الشخصية ونأكيدها ، تلك التى تظهر متأخرة فى سلم النشوء والتطور ، وهى قاصرة على الإنسان دون الحيوان — وخاصة بعد مرحلة الطفولة المبكرة — وطرق إشباع الحاجات العليا لدى الإنسان لا نهاية لها . ويغلب أن تلتمح ببعضها ، ويتعذر على الإنسان معرفة ما يريد على وجه التحديد ، لتداخل هذه الحاجات .

هذا وقدرة الفرد على إرضاء حاجاته العليا تتوقف على مدى إرضائه لحاجاته الدنيا ، ومن ثم يصعب على الفرد أن ينتج أو يعمل بجدارة وكفاية عندما يشعر أنه ليس موضع تقدير من الجماعة التى يعيش فيها ، أو يشعر أنه مكروه أو منبوذ . وغنى عن البيان أن يقل استعدادة لقبول العطف والحب إن كان فى حاجة إلى الطعام أو النوم . ويشهد التاريخ أن الناس كثيرا ما كانوا يكدحون من أجل الطعام والأمن المادى دون غيرهما من الحاجات ، فإذا ما أُرضيت الحاجات الدنيا لديهم أخذوا يتطلعون إلى إرضاء حاجاتهم العليا .

(ب) الحاجات الدنيا :

الحاجات الدنيا ، أى الحاجات العضوية وحاجات الأمن المادى ، وترجع أهميتها إلى أنها لازمة للحفاظة على بقاء الفرد ، على حين أن الحاجات العليا

لازمة لسعادة الفرد وأمنه ، وغالبا ما يؤدي كبحها الشديد أو كبتها إلى اضطرابات نفسية . وطرق إشباع الحاجات الدنيا معروفة ومحدودة ، ويمكن تمييزها والشعور بها شعورا واضحا . غير أن الإنسان الذي يحرم من إشباع حاجاته الدنيا ، والذي لا يستطيع إشباع حاجاته العليا يتراجع ويصاب بحالة النكوص Regression ويسرف في إشباع حاجاته وعلى سبيل المثال فإن الفرد الذي يحرم من العطف والتقدير ، قد يسرف في تناول الأطعمة بشراسة كبيرة أو يتهور في إرضاء لذته الجنسية . . . إلخ .

يبد أن حاجات الإنسان لا ينتهى إشباعها ، وعلى سبيل المثال فإنه إذا أطمان الإنسان إلى عمله مثلا ، زاد ميله إلى التقدير الاجتماعي ، وإذا أَرْضَى هذه الحاجة ، زاد ميله إلى الإفصاح عن شخصيته في عمله وفي غير عمله ، وليس هذا ترتيبا تنازليا أو تصاعديا لإشباع الحاجات ، وإنما هو مجرد أمثلة . غير أن إرضاء هذه الحاجات جميعا ليس من اليسير عمليا . فهناك عقبات قائمة بالفعل ، وأخرى يخشى أن تقوم . . . وهكذا نرى الإنسان في حالة مستمرة من الخوف والحاجة .

الدافعية وأداء العامل لعمله :

الدافعية Motivation هي العملية التي تؤدي إلى إثارة الدوافع وتعيين السلوك ، أي تحديد نوعه واتجاهاته ومضمونه . سواء أثرت الدوافع نتيجة لمنبهات داخلية فسيولوجية أو نفسية مثل الخوافز أو خارجية مثل اللبواث .

ولم يعد العمل في حضارتنا وسيلة لكسب الرزق فحسب ، وإنما أصبح بالإضافة إلى ذلك وسيلة لإشباع كثير من الدوافع والحاجات النفسية للعامل ، مثل حاجات الأمن والتقدير الاجتماعي والتعبير عن الذات وتأكيداتها . ذلك أن العمل هو محور النشاط الاجتماعي ، بمعنى أن للعمل وظيفة اجتماعية بجوار وظيفته الإنتاجية ، كما أن أغلب وسائل إشباع الحاجات للناس تعتمد في المجتمع اعتمادا كبيرا على العمل وخاصة العمل في الصناعة . فكل فرد في المجتمع في حاجة إلى وظيفة يشغلها ويتكسب منها ، وبفضلها يكون عضوا فعالا له

أهميته في الهيئة الاجتماعية ، وأن هذه الوظائف كثرت وتعددت تبعا لتقدم الصناعة ، على اعتبار أن هذا التقدم يقوم على التخصص وعلى قانون تقسيم العمل الذى يكفل المهارة والإتقان فى الإنتاج ، وكذلك لا يمكن لكل فرد أو لكل هيئة فى المجتمع أن تشبع كل حاجاتها بنفسها ، وإنما لابد من تجزئة الأعمال ليقوم كل فرد وكل هيئة بجزء معين فقط من العملية الإنتاجية لا يتعداه إلى غيره . ومن هنا فإن للوحدة الاجتماعية فى المجتمعات الصناعية — كما يقول دور كايم — وحدة عضوية ، بمعنى أن الحياة الاجتماعية يتكامل فيها النشاط فى شعباته المختلفة . وكل فرد يعمل لإشباع حاجاته وحاجات الآخرين ، وبهذا يقوم التضامن الاجتماعى والتماسك الكلى بين الأفراد والهيئات فى المجتمع الحديث باعتباره مجتمعا كبيرا يتشعب إلى هيئات مهنية متعددة ، كل منها له تخصصه وذلك على عكس الحال فى المجتمعات المتأخرة وبالإضافة إلى ذلك فإن العمل قد تكون له وظيفة علاجية حين يتخذ الفرد وسيلة لدفع ما يكابده من قلق نفسى أو أزمات نفسية مشابهة وقد ظلت نظرة رجال الصناعة إلى دافعية العمل نظرة سطحية ، حيث توهموا أن :

(أ) المال هو الباعث الإيجابى الرئيسى للعمل .

(ب) الخوف من البطالة هو الدافع السلبى الرئيسى له .

ومن المؤسف أن تلك النظرة البسيطة الساذجة إلى دافعية العمل لا تزال سائدة عند الكثيرين ، حيث ندور أبحاثهم وتطبيقاتهم حول هاتين القاعدتين ، بالرغم من أن الأبحاث فى مجال علم النفس الصناعى وعلم الاجتماع الصناعى قد أوضحت بجلالة أن للعمل بواعث أخرى غير المال ، وأن المال ليس أهم البواعث فى الظروف الاجتماعية العادية ، أى فى الظروف التى لا يهيئ فيها أجر العامل دون حد الكفاف بكثير أو الأجر الحدى . وأظهرت تلك البحوث أيضا أن الخوف من البطالة دافع سلبى قوى لا ، لأنه يحرم العامل من كثير من حاجاته المادية فحسب ، بل لأن العمل يربط الفرد بالمجتمع ويمنحه

مكانته الاجتماعية ، فالتعطل شيء مخيف لكونه ينتزع الفرد من المجتمع ، أو يضعه على هامشه .

ومن هذا يتضح أن دراسة دوافع العمل ليست بتلك البساطة التي يتوهمها رجال الصناعة ، وكذلك غير المتخصصين من الناس عامة ، وأن تفسير سلوك الفرد في مجال العمل تكثفه الصعوبات من كل جانب ، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي :

تداخل الدوافع :

من النادر أن يصدر سلوك الإنسان في موقف معين عن دافع واحد، بل ومن المستحيل أن يصدر عن دافع واحد ، ذلك أنه على الرغم من أن سلوك الفرد يتحدد تبعاً لأفكاره ومفاهيمه، أي تبعاً لما يعتقد ويتوقع، فإن هذا التفسير ليس كافياً . بمعنى أنه لا يوضح لماذا يتصرف الفرد أصلاً . وأغلب الأمر أن يكون نتيجة لتداخل عدة دوافع شعورية ولا شعورية ، يتضافر بعضها مع البعض الآخر ، أو يتنافر بعضها مع البعض الآخر ، على اعتبار أن الدوافع — كما قدمنا — عبارة عن قوى محركة موجهة تتمثل في الحاجات التي يعمل الفرد على إشباعها ، أو الأمور التي يتجنبها الفرد أو يتعد عنها . فالإنسان قد يبذل كل طاقاته في العمل اختياراً أو اضطراراً ، طمعا أو خوفاً ، حرصاً أو زهواً ، أو ذرا للرماد في العيون ، ونتيجة لمجموعة الدوافع المتشابكة التي تدفعه إلى العمل . . . فإذا سألت هذا العامل: لماذا يسلك هذا السلوك أو الآخر في عمله ، تجده ينزع إلى إلتقاء أكثر دوافعه قبولاً وإرضاء لنفسه ، ويفضل الدوافع الأخرى التي لا ترتضيها لنفسه . . . وأغلب الظن أنه يعمل بمجموعة من هذه الدوافع ، غير أننا ننسب السلوك في العادة إلى دافع واحد ، يكون هو الدافع الرئيسي وبالتالي الأكثر وضوحاً من بين الدوافع التي يشعر بوجودها لديه .

الفروق الفردية والدوافع :

بما لا يخفى على أحد تفاوت مختلف الأفراد في أدائهم لمتطلبات أعمالهم من حيث السرعة والدقة والإتقان . وفي مدى حرصهم على التزام المبادئ والأسس الخلقية في هذا الأداء . وعلاوة على ذلك ، فإن هناك تفاوتاً في الصفات الجسمية والعضوية الظاهرة ، ذلك أن أفراد السن الواحد يختلفون في الطول ، الوزن ، سعة الصدر ، استدارة الساق ، حجم الجمجمة ، أبعاد الأطراف ، وهذه الفروق تدفع بالفرد إلى إلتهاج أساليب من السلوك تختلف باختلاف الأفراد . فالحاجة إلى القوة الاجتماعية مثلاً قد تدفع فرداً إلى دخول الانتخابات بهدف الوصول إلى منصب كبير في الدولة . أو إلى عضوية مجلس الشعب وقد تدفع بآخر إلى تحسين عمله . وبمثال إلى تأليف قصة ، ورابع إلى مصاهرة إحدى الأسر الكبيرة والحاجة إلى تحقيق مركز اجتماعي مرموق قد تدفع بالفرد إلى بذل أقصى الجهود للحصول على عضوية نادي اجتماعي ممتاز . . . وقد تدفع بآخر إلى جمع الثروة . وبمثال إلى الإلتهاج إلى جمعية أو اتحاد ، ورابع إلى الحياة خارج مجال التفاعل الاجتماعي .

وعصاب القلق Anxiety neurosis عبارة عن حالة من الخوف الشديد الغامض الذي يملك الإنسان ، ومن أعراضه النفسية ، عدم الثقة ، عدم الاطمئنان ، التردد ، قلة النوم ، توقع الأذى والمصائب ، الشعور بالكآبة والضيق ، وعدم القدرة على تركيز الذهن . . . أما الأعراض الفسيولوجية التي تصاحب عصاب القلق فمنها ، بروده الأطراف ، أو إرتعاشها المستمر ، سرعة خفقان القلب ، تصبب العرق ، وإضطراب المعدة والأمعاء ، وذلك بجوار ألوان مختلفة من الأوجاع البدنية مثل الصداع وآلام الظهر والمفاصل ، وبتكرار تلك الحالات ، فإن الشخص المصاب بالقلق يأخذ خوفه في الارتباط ببعض الأعراض الفسيولوجية فيتوهم الفرد أنه مصاب بأمراض بدنية في القلب أو الدماغ أو المعدة أو غير ذلك من الأمراض ، ويوصف القلق في هذه الحالة بالحصار النفسي Anxiety neurosis .

ولما كان القلق من أقوى الدوافع الإنسانية ، فإنه قد يحمل بعض الناس على الإسراف في العمل ، ويدفع الآخرين إلى الاستسلام لأحلام اليقظة وهي حالات يكون الإنسان فيها شارد الذهن ، قاطعا بينه وبين العالم الخارجي ما استطاع من الصلات والعلاقات ، منظوبا على نفسه ، وغارقا في بحر الهواجس والخواطر . وتعرف هذه المواقف المتلاحقة من الهواجس والأخيلة بأحلام اليقظة . . . وقد تدفع الآخرين على العدوان أو الإسراف في تناول المكيفات . . إلخ . وما لا شك فيه أن ذلك يرجع إلى الفروق الفردية بين الأفراد من حيث التربية ، والثقافة ، المزاج ، وما درج عليه الفرد من عادات واتجاهات ، وما ترسب في أعماقه من عقد نفسية . . والصورة التي يتخيلها لنفسه ، وقدرته على تقدير الموقف الخارجي المحيط به من وجهة نظره .

وإذا كان الدافع يؤدي إلى ضروب مختلفة من السلوك ، فإن السلوك الواحد قد يصدر عن دوافع مختلفة ومن أمثلة ذلك .

(أ) أن إتقان العمل قد يكون الدافع إليه الرغبة في الحصول على الخواطر المادية ، أو الحاجة إلى الأمن أو الحاجة إلى التظاهر أو الحاجة إلى التعبير عن الذات .

(ب) أن الكذب قد يكون الدافع إليه هو الشعور بالنقص أو بدافع الانتقام أو الولاء لصديق لوقيته من العقاب أو لإخراجه من مأزق .

(ج) أن الإهمال في العمل قد يكون الدافع إليه الغضب أو الخوف أو اللامبالاة أو الحقد ومن الضروري أن تراعى هذه الفروق الفردية في الدافعية عند تطبيق ضروب الثواب والعقاب بين عمال الإنتاج وغيرهم من الناس ، ذلك أن العامل المهمل عن خوف أو لامبالاة لا يجدى معه العقاب جدواه مع عامل تدفعه الحاجة إلى التعبير عن الذات . بمعنى أن العقاب ليس الوسيلة الوحيدة للتقويم .

تغير الدوافع والبواعث:

بمقدار اختلاف الأفراد في السن ، الجنس ، التربية . الخبرة ، المزاج ، المسكنة الاجتماعية ، وكذلك نوع الحضارة التي ينشأ فيها الفرد ، بمقدار ما تختلف الدوافع والبواعث من حيث الشدة والضغط ، الاتساع والضييق ، الوجود والعدم . ذلك أن دافعية الطفل الصغير والطفلة الصغيرة تختلف عن دافعية المراهق أو المراهقة ، ودافعية هذا وذاك تختلف عن دافعية الراشد الكبير المثقف رجلا كان أم سيدة ، بل أن الفرد نفسه تختلف دافعيته طبقا لمراحل عمره المختلفة ، كما تختلف دافعية الرجل عن المرأة ، ودافعية السليم عن المريض . . . إلخ .

وعندما يبلغ الفرد سن العمل ، فإنه يبحث عن عمل ليقتات منه هو ومن يعولهم ، فإذا ما حصل عليه ، عمل على إتقانه والتفوق فيه ليزداد شعوره بالأمن والاستقرار في عمله . . . فإذا ما كان هذا العمل مشبعا لتوازنه المهنية فإنه يزداد اهتماما به ويجد لذة في ممارسته وتحسينه وإتقانه بدافع من هذه اللذة لا يقل قوة عن حاجاته المادية التي كان يسعى لإشباعها في بداية عمله . . . ومن هذا يتضح أن دافعية الفرد تتغير طبقا للعوامل الفسيولوجية والحضارية المختلفة ، وبالتالي تتغير بواعثه بالضرورة .

الدوافع والسلوك البشري :

يخضع الإنسان في تصرفاته لمكونات تنظيمه الإدراكي أو المعرفي، وتنظيمه النزوعي أو الانفعالي ، ذلك أن التصرفات الإنسانية ، الرشيد منها وغير الرشيد تتأثر بمكونات هذين التنظيمين ، أي بأفكار الإنسان ومعتقداته وتوقعاته لما سيكون عليه مستقبلا . وإذا كان سلوك بعض العمال يبدو للمهندسين أو الملاحظين أو المشرفين أو المديرين غريبا أو بعيدا عن الواقع ، فإنه بالنسبة لكل منهم يبدو منطقيا وسليما . . . وذلك في ضوء مكونات التنظيمين

النفسيين السابقين ، بالإضافة إلى التنظيم العام للشخصية . هذا وتعتمد سلامة التنظيم الأخير على أسلوب إشباع دوافع السلوك . ذلك أن تصرفات الإنسان أو سلوكه يعتمد أساسا على دوافعه ، على اعتبار أن الدوافع قوى محركة تمثل في الحاجات الأساسية (الدوافع) التي يرغب الإنسان في إشباعها، والنواحي التي يتطلب الأمر تجنبها ، وخاصة ما يهدد مركزه الاجتماعي في جماعة العمل أو الجماعة التي ينتمي إليها .

وإذا كانت الدوافع قوى محركة، فإنها في نفس الوقت قوى موجهة للسلوك فهي التي تحدد الأهداف أو النتائج التي ينشدها الفرد على النحو الذي سبق تفصيله . ونظرا لاختلاف الدوافع والفروق الفردية فإن السلوك يتباين في الاتجاه والكثافة والمدى طبقا للفروق والاختلافات في الدوافع وفي الفروق الفردية .

وبجوار الدور الذي تلعبه العوامل السابقة في تشكيل السلوك البشري وتحديد اتجاهاته ، فإن هناك دورا آخر تلعبه شخصية الفرد بسماها Personality Traits المختلفة ، والتي تحدد استجابات تلك الشخصية في مواقف التفاعل الاجتماعي ، وهذه السمات تشكل طبقا لمكونات تنظيم الفرد الإدراكي أو المعرفي ، وطبقا لخبراته المختلفة من خلاله مواقف التفاعل الاجتماعي التي واجهته طوال حياته وكانت المدرسة السلوكية الميكانيكية التي أسسها (واطسون وبافلوف Watson & Pavlov في أوائل القرن العشرين تنظر إلى الإنسان نظرتها إلى آلة ميكانيكية معقدة ، وتفسر سلوكه على أساس السلوك الحركي الصريح للإنسان والحيوان عن طريق الملاحظة الموضوعية البحتة ، بعيدا عن خبرات الفرد وحالاته الشعورية أثناء الملاحظة أو إجراء التجارب عليه . ومن ثم فإن هذه المدرسة ترفض إعطائنا التأمل الباطن أو الاستبطان Introspection ذلك أن الحالات الشعورية للفرد من حيث هي حالته هو ، يختبرها بنفسه ويحيهاها ، ومن ثم فإن إحساسه بها يكون مباشرا . وتمتاز الشعوريات ، كما يحس بها الفرد وكما خبرها بنفسه ، بكونها داخلية ، مباشرة ، تلقائية ، ولا مادية . كما أنها تمتاز بالضرورة والديمومة

ولا يصبح هذا الإحساس المباشر أو الشعور الصرف التلقائي من الناحية المنهجية طريقة للبحث العلمي ، إلا إذا انعكس على نفسه وأصبح إحساسا بالإحساس وتأمل لما يجول في ذهن . وانعكاس الشعور على نفسه هو ما يسمى بالتأمل الباطن أو الاستبطان .. وفي عبارة موجزة فإن هذه المدرسة تفسر السلوك على أساس عملية التعلم . غير أن المدرسة السلوكية الديناميكية التي أسسها (بيير جانييه Pierie Janet) وإن كانت لا تزال تجعل لموضوع التعلم وتكوين العادات مركز الصدارة من بحوثها . فإنها قد عرضت عن التفسير الآلي للسلوك . ورأت إمكان دراسة الحالات الشعورية عن طريق التقرير اللفظي ، الذي يصف به المستبطن هذه الحالات ، بل تهتم بدراسة السلوك الظاهر وحده ، أي ما يفعله ويقوله الكائن الحي في ظروف محددة . ومن هذا يتضح أن الأحكام العامة التي يطلقها البعض على الناس على أساس سماتهم الشخصية لا تخرج عن كونها أحكاما عامة يخرجون منها بانطباعات عامة مثل القول بأن عاملا ما شخصيته (قوية أو جذابة أو مسيطرة أو مهزوزة) . بيد أن علم النفس ينظر إلى الناس نظرة تحليلية من زوايا مختلفة . هذه الزوايا هي ما نسمى بسمات شخصية Personality Traits ، أو أبعاد الشخصية Personality Dimensions والسمة هي استعداد دينامي أو ميل ثابت نسبيا إلى نوع معين من السلوك الذي يبدو أثره في عدد كبير من المواقف المختلفة . وعلى سبيل المثال فإن الأمانة ، السيطرة ، الميل إلى الإنعزال عن الناس . إلخ كل هذه من سمات شخصية أو من أبعادها .

وهناك من العلماء من يرى أن الشخصية تتألف من سمات عامة وثابتة ثبوتها مطلقا ، أي من استعدادات داخلية عامة مستقلة عن الظروف والمواقف الخارجية فالعامل الأمين ، أمين في كل المواقف ، والعامل الكسول . كسول في عمله وفي أعماله الخاصة . بمعنى أن السمات لاصقة بالشخص كأنها بصمات أصابعه : وعلى العكس من ذلك فإن السلوكيين يرون أن الشخصية تتكون من مجموعة من السمات أو العادات النوعية ، أي التي تتوقف على نوع الموقف . وبعبارة أخرى فإن سلوك الفرد مقيد بالموقف الذي يكون فيه وليس بسمات عامة ثابتة لدى الفرد .

ومن ثم فلامعنى للقول بأن هذا العامل أمين أو متفائل أو مثار بصفة عامة، بمعنى أن هذه الصفات تتغير بتغير الموقف ،

يبد أن كلا الرأيين غير دقيق ، إذ أن الفرد ليس أسيراً للظروف إلى الحد الذى يزعمه السلوكيين ، كما أن سماته ليست عامة بحيث يظل سلوكه ثابتاً مهما اختلفت المواقف والظروف ، وإنما سلوك الكبار الراشدين - من غير مضطربى الشخصية - ثبت إلى حد كبير ، وإن لم يكن ثابتاً مطلقاً . كما دلت على ذلك البحوث التجريبية .

ومن جهة أخرى فإن الفرد يتصرف فى المواقف المختلفة فى محاولة للتوفيق بين أفكاره ومشاعره المختلفة . بالإضافة إلى أنه يسترشد فى سلوكه بخصائصه فى الاستجابة للتفاعل مع الأفراد الآخرين . تلك المشاعر والأفكار والخصائص تصبح مع التكرار أمراً منظماً يتخذ شكل اتجاهات محددة حيال بعض الأمور والموضوعات ومن ثم فإنه فى كل حالة يتعرض فيها الشخص لمزاجية مع مثل هذا الموضوع (أمر شخص) فإنه يستعين بما تكون لديه من اتجاهات محددة فى اختيار نمط السلوك الملائم .. وعلى هذا فإنه كلما تراكت تلك الاتجاهات فى التنظيم المزاجى للفرد ، كلما ازداد استرشاده بها واعتماده عليها ، وبالتالي فإن قدرته على بحث الموضوعات وتحليلها تقل . وتصبح تصرفاته وأنماط سلوكه نمطية وروئية ومتكررة ودون تفكير سابق . ولذلك أصبحت دراسة الاتجاهات عنصراً أساسياً فى تفسير السلوك ، والتنبؤ بسلوك الفرد فى المستقبل .

وترتباً على ذلك فإن الدوافع وحدها لا تكفى لتفسير السلوك تفسيراً كاملاً شاملاً ، من حيث تحديد نوعه وشكله واتجاهه وضمونه ومداه . ذلك أن الدافع قد يثار دون أن يصدر عنه أدنى سلوك واضح ، مع عوامل أخرى خارجية (حضارية واجتماعية) .. وباختصار يمكن أن يثار فلا يلبث أن يخمد أو يكبت .. وقد يصدر عنه سلوك غير ما هو متوقع وقد يثير الدافع الواحد عدداً من ألوان السلوك لدى مختلف الناس أو لدى الفرد الواحد من

وقت إلى آخر . . وقد يصدر السلوك نفسه عن دوافع مختلفة . ذلك أن سلوك الفرد مهما كان بسيطاً ، فإنه يمثل محصلة تفاعل شخصية الفرد بسماتها المختلفة مع الموقف الخارجى الذى يستجيب له . واستجابة الفرد للبيئة ليست استجابة لمساها عليه ، وإنما كما يدركها ويشعر بها . ومن ثم فإن علم النفس يميز بين البيئة الواقعية Real Environment الموضوعية المستقلة عن دوافع الفرد وميوله ومعتقداته . وبين البيئة النفسية Psychological Environment أو السلوكية ، إن البيئة كما تبدو له ، وكما يتوولها هو نفسه طبقاً لميوله ودوافعه واتجاهاته النفسية ومعتقداته ووجهة نظره . فالعامل يعامل زميله على أساس من حسن النية ، فإذا ما تبين له سوء مقصده ، فإن سلوكه معه يختلف ، والعامل يحترم الملاحظ المتواضع الحريص على صالح العمال . يعامله معاملة طيبة ويستجيب لتوجيهاته ، بينما يختلف سلوكه مع ملاحظ آخر يميل إلى الاستعلاء والإزدراء بمن هم دونه أو تحت رئاسته . الخ .

ومن هذا يتضح أن البيئة النفسية أو المجال السلوكى هى البيئة كما يدركها العامل من خلال شخصيته ، أى البيئة التى تتجاوب مع حاجاته وميوله وقدراته وخبراته أو البيئة التى تجذب اهتمامه وانتباهه ، وتحدد سلوكه . وبمعنى آخر ، فإن المجال السلوكى يتكون من تفاعل عوامل شخصية داخلية (بيولوجية ونفسية) تؤكد القول بأن المجال السلوكى هو ، مجموعة العوامل التى تسهم فى تحديد السلوك فى لحظة معينة . فهو الذى يضاف على السلوك صورته المميزة له ودلالته واتجاهه وشكله ، والى تفهم أى نوع من السلوك ينبغى أن تحدد إطار المجال السلوكى الذى حدث فيه هذا السلوك^(١) .

(١) دكتور صمويل مفاريوس : الصحة النفسية والعمل المدرسى . الطبعة الثانية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٧٦ ص ٩ وما بعدها .

الفصل الرابع

البواعث الأساسية للعمل

البواعث هي الوجه الخارجى للدوافع المؤثرة فى العمل والكامنة وراء عمل كل منّا ، أو بعبارة أخرى وراء الستار ، والباحث حول البواعث قد تضطره أساسيات البحث العلمى إلى النزول إلى أعماق النفس الواعية أو العقل الباطن أو اللاوعى ، وقد يبحث عن الباعث المباشر خلف السلوك الظاهر . كالذى يحدث حينما ينسب العمال موقفاً من مواقف الاحترام — فيما بينهم وبين أنفسهم — لملاحظهم ، إلى قيمة الشخص الذى يحترمه ، أو بما أدى من أعمال جليلة ، أو بقبولهم أن يكون ذا سلطة عليهم ، وقد ينسبون ذلك إلى رغبتهم فى تحسين علاقاتهم بالملاحظ الذى يحترمونه . وربما يتعلق الباحث بقليل من الأمل فى نجاح مسعاه لاستكشاف الدوافع الخفية ، تلك الدوافع أو الميول التى تجد منفذاً للتعبير عن نفسها من خلال أنشطة المبحوثين الواعية بكيفيات مختلفة . وتعدد أساليب التحقيق العلمى لتفسير هذه الأنواع المتباينة من البواعث .

ولقد كان من تأثير نشأة العمل الحر الرأسمالى وما صاحبه من إعادة ترتيب أحوال النظام الاجتماعى ، أن أولى المفكرون أهمية العامل الإقتصادى فى الشؤون الإنسانية عناية كبيرة . ومنذ قرن وثلاثة أرباع القرن من الزمان صور لنا آدم سميث ، وآخرون (إنسانا إقتصاديا) تسيره أولا وقبل كل شئ مصالح قائمة على الحد الأقصى من الفائدة الإقتصادية .

غير أننا إذا أنعمنا النظر فى الدور الكبير الذى لعبته التغيرات الإقتصادية فى المدة التى تلت قيام الرأسمالية ، فسوف لاندعش إذا رأينا كتابا عديدين

يكتفون بالباعت الإقتصادى باعتباره أهم البواعث المحركة لسلوك الفرد ، وفي نفس الوقت يعتبرونه الباعث الرئيسى للتغير التاريخى ذاته^(١) .

ولعل من أكثر المحاولات تعقدا وحيثوية فى الكشف عن البواعث الإقتصادية السكامة قد تأثرت بكتابات (كارل ماركس) وأتباعه ، إذا لم يبذل (ماركس) نفسه إهتماما كبيرا بمشكلة الباعث الفردى ، بل كان تحليله للصراع الطبقي يتضمن تصويرا للأفراد الذين تتكون منهم طبقة البورجوازية المتملكة وطبقة العمال الكادحة ، على إعتبار أن كلتا الطبقتين ستعرض فى نهاية الأمر للتأثر ببواعث تعارض المصالح الإقتصادية . . وقد دفعت هذه الآراء كثيرا من الكتاب للبحث عن المفتاح الذى يوصلهم إلى السلوك الإنسانى فى التركيب الإقتصادى للمجتمع ، حيث فسر البعض السلوك الإنسانى بنسبته إلى ' الطبيعة الإنسانية ' ، وفسره ' مكدو جال ' بنسبته إلى الغرائز ، حيث سلم بوجود أربعة أو ستة أو عشرين غريزة بمثابة القوى الأساسية التى تفسر الوجوه المتعددة لنشاط الإنسان^(٢) .

يبد أن المرونة الهائلة التى يتصف بها السكان العضوى الاجتماعى أدت بطريقة التفسير الغريزى فى السنوات الحديثة إلى الإخفاق ، كما كشف عن ذلك كل من علم النفس الحديث وعلم الاجتماع الحديث ، فإن الأحوال الدائمة للطبيعة الإنسانية لا تزال أساسا افتراضيا للحاجات والدوافع ، وهذه الحاجات تتراوح بين الحوافز الفسيولوجية والبواعث المادية ، وبين مطالب الحب والمودة التى تخلقها الحياة الاجتماعية نفسها .

وقد أقام علماء النفس والاجتماع والأنثروبولوجيا نظريات مستفيضة ، كلفتهم جهودا طائلة ، حول تحليل المنقصور بالحاجات الأساسية (الدوافع)

1—Mc Dugall ,w. ; An Introduction to Social Psychology. Methuen & Co. Ltd, London, 1966. Third edition

1—Beard, Ch., A.; The Economic Basis of Politics. N. y., 1934.

الباعثه على سلوك الأفراد من خلال تأثيرهم بالحياة الاجتماعية أو تأثيرهم فيها^(١).

هذا وتباين دوافع الفرد طبقاً لوضعيته الاجتماعية ، كما تدفعه إلى إلتهاج أنماط مختلفة من السلوك ومن بين هذه الأنماط ، نمط السلوك الذى نطلق عليه لفظة (العمل) وهذا السلوك نابع من مجموعة من الدوافع . . . ومن المؤكد أن هذه الدوافع تمثل الحاجات الأساسية التى يعمل الإنسان من أجل إشباعها ، والتى من أجلها يضحي الفرد براحته ويعزف عن المتع ، ويمضى جانباً طويلاً من وقته فى عمل شاق يستنفد كل طاقاته يوماً بعد يوم إلى أن يصل إلى سن الإحالة إلى المعاش . ويمكن توضيح إختلاف دوافع الإنسان من أجل العمل بالأمثلة التالية :

(أ) هناك من يعمل من أجل الحصول على الأجر لتغطية حاجاته الأساسية مثل المأكل والمشرب والمسكن وسائر الضروريات المعاشية .

(ب) هناك من يعمل من أجل الحاجة إلى التقدير الاجتماعى ، وتجميع الثروة .

(ج) هناك من يعمل من أجل توكيد الذات والإفصاح عن الشخصية باستخدام علمه وخبرته .

(د) هناك من يعمل من أجل خدمة الوطن باعتبار العمل — قبل كل شئ — وظيفة اجتماعية ، ينبغى على كل مواطن أن يقوم بأعبائها .

وتلك دوافع أساسية يمكن أن تشتق منها دوافع لا نهاية لها تدفع الناس إلى العمل ، وبعض تلك الدوافع يبدو واضحاً ، والبعض الآخر يبدو غامضاً ، كما قد يكون هناك تناقض أو تداخل بين تلك الدوافع وبين بعضها البعض .

غير أن الفكرة الأساسية هي وجود مجموعة من الدوافع تدفع الإنسان إلى العمل ، وهذه الدوافع مثل غيرها تختلف من مجتمع إلى آخر ومن حين إلى حين ، وتتميز بالضرورة والديمومة .

والدافع Motive إلى العمل هو حافز drive يدفع من داخل الفرد العامل ويشير فيه الرغبة في العمل ، بمعنى أنه دفعة من الداخل ، أو قوة داخلية تعمل في نفس الفرد العامل وتدفعه لممارسة عمل ما . وقد أوضحنا من قبل أن الحاجات الأساسية (البيولوجية) من غذاء ونوم وتوالد تمثل أهم الدوافع إلى العمل ، كما أن هناك دوافع خارجية اجتماعية تسمى البواعث Incentives تجذب الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي يشعر بها . ومن ثم فإن الفرد العامل الذي يشعر بالحاجة إلى النقود يدفعه ذلك الشعور إلى البحث عن عمل ، ويكون تفضيله لعمل على آخر بقدر زيادة الأجر (باعث) في تلك الشركة أو المؤسسة أو المصلحة عن غيرها ، ومن ثم يتجه الفرد نحو ذلك الباعث (الأجر) الذي يحقق أقصى إشباع ميسور لحاجاته الأساسية ، وعلى هذا فإنه متى حقق عمل الفرد إشباعا لدوافعه أو حاجاته الأساسية ، فإنه يصل إلى مرحلة التوازن أو التوافق بينه وبين نفسه .

أنواع البواعث :

عرضنا من قبل للحاجات العليا والحاجات الدنيا للفرد ، وأوضحنا أن هدف سعى الإنسان في الحياة ، هو من أجل إشباع تلك الحاجات الأساسية ، كما أوضحت الدراسات التطبيقية في مجال الصناعة أن محاولة زيادة إشباع بعض هذه الحاجات تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، ومن ثم أخذت سياسة الحوافز (أى الحوافز والبواعث) مكانها في سياسات الوحدات الإنتاجية ، وبالرغم من الاعتراف بأهميتها ، فإنها لم تأخذ بعد شكلا عاما يمكن تطبيقه في كافة الوحدات الإنتاجية ، وإنما يحتاج الأمر في كل وحدة إنتاجية إلى دراسة ظروف العمل والعوامل المحيطة بالعاملين فيها ، لتحديد أنسب نظم

وأنواع الخوافز التي يمكن الأخذ بها. والتي يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية. وفيما يلي سوف نعرض لأنواع الخوافز والبواعث، تحت عنوان واحد هو الخوافز، كما جرى العرف على تسميتها في المجالات الصناعية.

أولا : البواعث (الخوافز) الأساسية :

١ — أن يكون الأجر وملحقاته كافيا لضمان حياة كريمة وموزعا توزيعا عادلا وفق مهارات العمال .

٢ — إطمئنان العامل على عمله وإستقراره فيه .

٣ — ظروف وإمكانات العمل .

٤ — أن تكون ساعات العمل مناسبة .

٥ — تخفيف وطأة التعب والإرهاق والممل .

ثانيا : البواعث (الخوافز) الثانوية:

١ -- وجود فرص الترقى والتقدم أمام العاملين .

٢ — علاقات العاملين .

٣ — الإشراف الإيجابي .

٤ — إعتراف الإدارة بأهمية جهود العمال .

٥ — سياسات الإدارة ونظرتها تجاه العاملين .

٦ — معاملة العامل معاملة إنسانية ، مع احترام رأيه ، وإتاحة الفرصة له لإبداء رأيه في تنظيمات العمل والإنتاج .

٧ — شعوره بالاستحسان الاجتماعي من زملائه وإعتزازه بجهة عمله في مجتمعه المحلي .

وفيما يلي سوف نتحدث بالتفصيل على كل من هذه البواعث الأساسية

من حيث أهميتها ودورها في زيادة الإنتاجية ، مع الإشارة الى تطبيقاتها في
الجمهورية مصر العربية ، على أن تتناول البواعث الثانوية في الفصل التالي :

١ - الأجر كباعث (حافز) أساسى :

يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي تدفع الانسان الى بذل أقصى الجهود في
العمل ، باعتبار الأجور ذات قيمة مباشرة في إشباع الحاجات الأساسية للعاملين .
كما يعتبر الأجر أكثر أهمية ، بل ويمثل الحافز الوحيد الذى من أجله يعمل
الأفراد ، وظل هذا الاتجاه سائدا الى عهد قريب ، وكان الأساس الذى تقوم
عليه سياسات الإدارة تجاه العاملين ، الى أن بدأت الإدارة تكتشف أن الأجر
ليس هو الحافز الوحيد ، بدليل أن زيادات الأجور المتتالية لا ينعكس أثرها
في شكل زيادة في الإنتاج ، وبالتالي ظهر اتجاه مخالف يقول أن الأجر ليس
عاملا هاما — كما سنرى بعد قليل — في مدى إقبال الأفراد على عملهم . وأن
مكونات العلاقات الإنسانية السليمة أكثر أهمية من الأجر . وهذا يختلف
مستويات الأجور في المشروعات الصناعية المختلفة في كل منها عن الآخر .
وإن كانت هناك قواعد عامة لتحديد الأجور هي :

- طبيعة العمل وأهميته ودرجة صعوبته .
- العرض والطلب من المتخصصين في هذا العمل من القوى العاملة .
- أقدمية العامل وخبراته ومؤهلاته ومستوى تدريبه .
- القواعد القانونية (لوائح الأجور) السائدة في المجتمع .

والعامل يحصل على هذا الأجر بمجرد استلامه للعمل — أو بعد شهور
قليلة — أو بمجرد ترقية له فئة مالية أعلى . ولقد كانت سياسة الأجور خاضعة
للعرض والطلب أو لتنظيمات فردية... غير أن الدولة بدأت تتدخل في تحديد
سياسات الأجور . حيث جعلت الحد الأدنى لأجور العمال المبتدئين

بالمُنشآت الصناعية خمسة وعشرين قرشا في اليوم^(١) ، وكذلك تم تحديد الحد الأدنى لأجور عمال المنشآت الصناعية التابعة للمؤسسات العامة التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصناعة ، بخمسة وعشرين قرشا^(٢) .

وإذا كانت للعامل المبتدئ خبرة أو كان من الحاصلين على دبلوم مراكز التدريب المهني ، نظام التلمذة الصناعية Apprenticeship أو من المتخرجين في المدارس الثانوية الصناعية أو أي معهد على آخر ... أوحينما يرقى العامل إلى فئة مالية أعلى ، أو أن يكون من حقه الحصول على علاوة دورية ... الخ ، فإن الدولة قد تدخلت في مثل هذه الأمور بتحديد هيكل الأجور في القطاع العام كله ، عن طريق تحديد جداول للأجور والترقيات والعلاوات والجزاءات... الخ^(٣) .

وتدخلت الدولة أيضا في نظام العاملين المدنيين بالدولة وحددت جداول الأجور^(٤) ، كما هو الحال بالنسبة للعاملين في القطاع العام . وبذلك فإنه يمكن القول بأن هيكل الأجور في القطاع العام في جمهورية مصر العربية ، إنما يتحدد على أساس تشريع . أما القطاع الخاص ، فإنه مضطر إلى مسايرة الأوضاع المعمول بها في القطاع العام .

هذا ويمثل الأجر بالنسبة للعامل المصدر الرئيسي للدخل ، وبالنسبة لصاحب العمل أو الإدارة ، يمثل تكلفة من تكاليف الإنتاج . وتنظر الدولة إلى الأجر باعتباره عنصرا يؤثر على السياسة الاقتصادية التي تتبعها ، كما يحميها استقرار علاقات العمل . والتي يمثل الأجر أحد شروطها الجوهرية .

(١) قرار جمهوري رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢

(٢) قرار جمهوري رقم ٢٦٢ لسنة ١٩٦٢

(٣) لائحة العاملين بالشركات رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢

(٤) القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

وفي المجتمعات الصناعية الحديثة يعتبر الأجر من الموضوعات الرئيسية التي تلعب دورا له أهميته في علاقات العمل ، وأن معظم المشا كل التي تنشأ بين طرفي الإنتاج إنما تدور حول الأجر . بحيث تمثل المنازعات حوله حوالى ٧٠٪ من منازعات العمل . كما لا تخلو غالبية العقود المشتركة من التعرض لموضوع الأجور ...

وعلى المستوى القومى فإن الأجر يشكل أحد العناصر المكونة للدخل القومى ، حيث تمثل الأجور ما يقرب من ٤٠٪ إلى ٦٠٪ من الدخل القومى فى الدول المتقدمة Advanced Countries وتمثل ما يقرب من ١٥٪ إلى ٣٠٪ من الدخل القومى فى الدول الآخذة فى النمو Developing Countries ومن ثم فإن الأجور تعتبر من أهم العوامل الرئيسية فى الحياة الاجتماعية والاقتصادية لأنى مجتمع من المجتمعات باعتبارها المصدر الرئيسى لدخول فئات العاملين المختلفة .

ويعرف الأجر فى كل من دول النظام الرأسمالى بأنه ، الثمن الذى يحصل عليه العامل نظير ما يبذله من مجهود فى عملية الإنتاج ، سواء أكان هذا المجهود بدنيا أو عقليا ، على اعتبار أن كبار الرأسماليين يعتبرون العمل سلعة تباع وتشتري ... على حين يعرف الأجر فى دول النظام الاشتراكى بأنه ، نصيب العاملين فى إنتاج المجتمع معبرا عنه تعبيرا نقديا على قدر مشاركة كل منهم فى العملية الإنتاجية كما ونوعا^(١) ، على اعتبار أن النظام الاشتراكى يصور العمل على أنه مجهود مشترك يعتمد فى أدائه على تعاون الأفراد بهدف الارتفاع بمستوى المعيشة ، بمعنى أن ، العمل ، فى ظل الملكية العامة لوسائل الإنتاج لا يعتبر سلعة وإنما بعمل الجميع ويتعاونون من أجل رفع مستوى معيشة المجتمع بأسره ، ومن أجل توفير احتياجاته من السلع والخدمات ، وبالتالي ينظر الى الأجور باعتبارها ، حصة العمال من الدخل القومى ، ومن هنا يكتسب مفهوم

(١) الكسندر انتينوف : العمل والاجور (الاسلوب الوفيق) ترجمة عبد الحميد

الأجر في المجتمع الاشتراكي مضمونا مغايرا لمضمونه في المجتمع الرأسمالي .

ويعرف الأجر في جمهورية مصر العربية بأنه ، كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي :

١ - العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين .
٢ - الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة والأعباء العائلية .

٣ - كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر ، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفائه أو ماشابه ذلك ، إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال ، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً . ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجراً سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها .

٤ - الوهبة وهي عبارة عن مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل مقابل الخدمات التي تؤدي إليه ، والأصل فيها أنها لا تعد جزءاً من الأجر كالمنح والمكافآت ، واشترط المشرع لاعتبارها كذلك توافر شرطين هما جريان العرف بدفع الوهبة ووجود قواعد تسمح بضبطها ومن تلك القواعد جمعها في صندوق مشترك وتوزيعها تحت إشراف صاحب العمل .

٥ - البدل وهو عبارة عن مبالغ إضافية يدفعها صاحب العمل للعامل تعويضاً عن نفقات تستلزمها طبيعة العمل ذاته في ظروف استثنائية ، ولا يعتبر جزءاً من الأجر إذا كان ملحوظاً فيه أنه يقابل النفقات الاستثنائية التي تتطلبها العمل

كبدل السفر، أما إذا كان صرف هذا البديل ملحوظا فيه ظروف العمل الطبيعية فإنه يعتبر جزءا من الأجر كبدل الخطر والعدوى وطبيعة العمل والتمثيل^(١)،.

غير أن كل هذه الأمور لا تدفع العامل إلى زيادة إنتاجيته، وإنما يلتزم العامل فقط بأن يكون إنتاجه في المستوى العادى، أو بالمستوى الذى يحدد بأساليب قياس الإنتاج تقريبا.. ولذلك يمكن القول بأن مستويات الأجور ونظم الترقى والتقدم فى العمل قد تجذب العامل إلى تفضيل هذا المشروع الصناعى على غيره بمعنى أنها حافز يسبق الإلتحاق بالعمل واسكدها لا تدفعه إلى زيادة إنتاجه إلا بالمقدار الذى ييسر له التعيين أو الترقية إلى فئة مالية أعلى.

إذا، ماهو الحل؟. لجأت بعض الشركات إلى تعديل نظام دفع الأجور، بالشكل الذى يجعل العامل يبذل أقصى جهوده فى العمل، طالما أن كل ما ينتجه له مقابل. فقد ورد فى أحد التقارير عن أثر دفع أجور العمال بنظام الراتب الشهرى أو بنظام المكافأة أو بنظام الإنتاج (بقيمة عدد الوحدات التى ينتجها) على إنتاج ومشاعر العمال الذين يعملون فى أعمال تكرارية مثل اللف والتعبئة والوزن وما شابه ذلك، حيث تبين أن استبدال نظام الراتب الشهرى بنظام المكافأة، أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة ٤٦٪. وإن استبدال نظام المكافأة بنظام الإنتاج أدى إلى زيادة الإنتاج بنسبة ٣٠٪.

والواقع أن الأمر لم يقتصر على أن الإنتاج يكون أوفر تحت نظامى المكافأة أو الإنتاج، بل أن النتائج أو وضعت أمرين :-

١ - إن العمال يفضلون هذين النظامين على الراتب الشهرى

٢ - أن الإنتاج المرتفع الذى تم الحصول عليه تحت نظامى دفع الأجور

بالمكافأة أو بالإنتاج لا يمكن الإدعاء بأن الحصول عليه كان على حساب سعادة العامل وراحته^(١).

وقد كشفت هذه الدراسة عن الأهمية الكبرى لنظام دفع الأجور ، وأثرها في ارتفاع مستوى الإنتاجية ، إذا أحسن تصميمها وتنفيذها ، غير أنه يوجد اتجاه قوى يذهب إلى أن نظام الأجور في ذاته ما هو إلا عامل من عوامل متعددة تؤدي إلى زيادة الإنتاج ، وقد يكون عاملاً ضئيلاً^(٢) ، في إثارة دوافع العمال ، ومن ثم يجب الاهتمام بالحوافز غير المالية في تحقيق التعاون التام للعامل ، وقد أنهت الدراسة السابقة إلى أنه (لا يوجد أدنى شك في أن نظام دفع الأجور ذا أهمية كبرى في إثارة الرغبة في العمل ، غير أنها في حد ذاتها غير كافية لإنتاج هذه الرغبة . فإذا اعتبرت عملية ما عديمة الفائدة ولا قيمة لها . فإن أقوى نظم دفع الأجور وأسناها لن تجدى في إثارة دوافع العمال نحوها) .

وعلى هذا فإن الأجر في حد ذاته ، والزيادة الدورية وكذلك الترقية الدورية ليس لها أدنى أثر على زيادة الإنتاج . . . ذلك أن الأفراد يعمدون إلى محاولة إقامة نوع من التوازن بين الأجر الذي يحصلون عليه ، وبين مقدار ما يبذلونه في أعمالهم من جهد ، بمعنى أن كثيرين من العمال يعمدون إلى تعيين (تقييد) إنتاجهم وتحديد المستوي الذي يعتقدون أنه يتناسب مع قيمة الأجر المدفوع لهم ، ويررون سلوكهم هذا لأنفسهم بعبارة ظهرت حديثاً في قاموس العمل والإنتاج في بلادنا وهي : على قدر قلوبهم . . فقد أثبتت الدراسات التطبيقية في الصناعة أن كفاية العامل في الصناعة تتحدد إلى حد كبير برغبته في استخدام

1—Wyatt, S., Frost, L. and stock, F.G.L. : Incentive in Repetitive Work. London ; and Health Res. Bd. Report, No: 69, 1943.

2—Riegel, J. W. ; Principles and Methods Wage and salary, Proceedings 7th Int, Mgt. Congress. General Mgt. Papers Baltimore : Warerly press, 1938.

مالديه من قدرات في عمله ، وأنتهت الدراسة إلى النتيجة التالية : يكاد لا يوجد بين العمال ، من يستخدم كل قدراته في عمله ، وأن الإنتاج لا يعبر عن قدرة العامل ، بل يمثل ما يعتقد العمال أنه كاف للاحتفاظ بهم في أعمالهم ؛ وأن يقبهم شر إنخفاض الأجور ، ويكفل لهم رضا إخوانهم العمال ،^(١) . . . وعلى هذا فإن الأجور باعتبارها حقوقا أساسية يحصل عليها العامل طبقا لقواعد المساواة العادية بين العاملين في الوحدات الإنتاجية ، ومن الضروري لكي يكون لها أثر على زيادة الإنتاج أن يكون بينها وبين زيادة الإنتاج إرتباط . وهناك محاولات متعددة للاستفادة من هذا الإرتباط منها : —

(١) أن يكون نظام الأجر بالإنتاج (بقيمة عدد الوحدات التي ينتجها) وليس بنظام الأجر الشهري .

وكانت الأجور في جمهورية مصر العربية قبل صدور القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ تدفع بنظام الإنتاج أو باليومية ، غير أنه تم استبدالها بنظام الراتب الشهري طبقا للأنحة الشركات رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ والقوانين المعدلة لها ، ويدور البحث في الوقت الحالي حول الرجوع للنظام القديم في دفع الأجور بالرغم مما يرتبط بتطبيقه من مصاعب تتضاهل أمام فوائد الضخمة .

(ب) - العلاوة الإستثنائية للعامل التي تحقق زيادة في معدلات الإنتاج عن المعدل الذي يحدد بأساليب قياس الإنتاج .

(ح) المكافآت النقدية في حالة إتمام الصفقات الإنتاجية في موعدها أو قبله . وقد أخذت بعض المؤسسات الصناعية في جمهورية مصر العربية بنظام العلاوات الاستثنائية ونظام المكافآت النقدية .

1—Strong, E. K. ; Aptitudes Versus Attitudes in Vocational Guidance, J. of Appl. Psychology, 1934, 18, 515.

ضرورة ربط الأجر بالإنتاج :

ولما كانت أيديولوجية جمهورية مصر العربية تسير على نهج اشتراكي في الغالب ، فإن تطبيق القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ وخاصة ما يتعلق بنظام دفع الأجور قد أدى إلى تراخي بعض العمال في الإنتاج ، كما كثرت حالات التغيب عن العمل ، وكذلك حالات التمارض بشكل واضح . على حين أن نظام الأجر بالإنتاج من أهم النظم الاشتراكية التي توصلنا إلى تحقيق المجتمع الاشتراكي المنشود لا سيما أن نظام الأجر بالإنتاج هو محور النظرية الاشتراكية ولكل حسب عمله ، والمساواة التي تنادي بها الاشتراكية ليست مساواة مطلقة ، بمعنى أنها تعطى لكل منهم بمقدار واحد مهما اختلفت قدرات كل منهم وقيمة عمله ، بل إنها مساواة في الفرصة المطلقة . ولا ريب في أن الأجر والإنتاج أهميتهما البالغة في مجتمعنا الاشتراكي . فالإنتاج أساس معركة التحدى والبقاء ، والعمل أداة هذه المعركة ، وهو المصدر الأول للدخل في مجتمع اشتراكي : فكلما زاد الإنتاج زاد الدخل ، وكلما اتسع وعاء الدخل كلما زاد الأجر ، ووسيلة ذلك مزيد من العمل . وطالما أن الأجر هو مصدر الدخل القومي ، فإن ذلك يؤكد أهمية الربط بين الأجر والإنتاج .

ويمثل الربط بين الأجر والإنتاج حافزا لرفع الكفاية الانتاجية ، إذ يتيح تطبيق هذا النظام للعناصر المجدة في كل وحدة إنتاجية فرصة التقدم ، ويكشف العناصر السلبية المعتمدة على زيادة دخلها بالأقدمية ومرور الزمن . كما يقضي على التفاوت في الأجور على غير أساس عادل من الجهد المبذول ، وكذلك يعمل على تصحيح بعض قواعد الربط الخاطئة الموروثة من أنظمة رأسمالية تعتمد على استغلال عنصر العمل إلى أبعد مدى .

وإذا كانت أساليب ربط نظم الأجر بالإنتاج واضحة في لائحة العاملين بالشركات رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، وكذلك اللائحة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦

حيث تنص المادة رقم ٢٥ على أن يكون تحديد الأجر ، بقرار من السلطة المختصة التي تملك التعيين ، ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة على أساس حصول العامل على الأجر المقرر لفئة وظيفته إذا وصل إنتاجه إلى معدل الأداء المقرر ، فإذا لم يصل إلى هذا القدر منع جانباً من الأجر المقرر أصلاً لا يقل عن بداية مربوط الفئة الأولى مباشرة وإذا زاد إنتاجه على المعدل منع أجراً إضافياً عن هذا الإنتاج الزائد

وترتباً على ذلك ، فإننا نرى ضرورة قيام سياسة تخطيط الأجور في جمهورية مصر العربية على أساس ربط نظام الأجر بالإنتاج باعتباره من العناصر الضرورية لتحقيق الموازنة بين الأجر والإنتاج ، طالما أن الأساس التشريعي آنف الذكر يتيح ذلك ، حيث حرص المشرع على تقرير مبدأ ربط الأجر بالإنتاج في صلب اللائحة مع أخذه ببعض الضمانات مثل : —

١ — ضرورة الدقة التامة في تحديد مستويات الإنتاج .

٢ — ضرورة وضع معدلات أداء على أساس دراسة العمل بطريقة دراسة الزمن والحركة .

٣ — ضرورة أن يشمل أكبر عدد ممكن من العمال في المنشأة .

٤ — ضرورة اشتراك النقابات عند استخدام أسلوب قياس الزمن والحركة مع ربطه بقياس إنتاجية العامل ، وفي تقدير العلاوات على أجر القطعة .

٥ — ضرورة تحديد معدل أجر القطعة ومعدلات العلاوات ، بحيث يمكن للعامل المتوسط أن يحصل على أجر أعلى من الأجر الزماني الذي يحصل عليه عادة .

٦ — أن يحدد للعامل أجر عن كميات الإنتاج التى تزيد عن الحد المقرر .
٧ — تهيئة كل الظروف الملائمة للعامل ومساعدته على سرعة الإنتاج وتحسينه .

٨ — ضرورة إعادة النظر فى نظام العمل بالمنشأة بحيث يسهل على العامل أن يزيد من إنتاجه .

٩ — ضرورة ضمان حد أدنى من الدخل — على مستوى الصناعة — لكما يضمن للعامل حياة كريمة وحتى لا يتذبذب دخل العامل من يوم إلى آخر تذبذبا كبيرا يؤدى إلى الاضطراب فى حياته الاجتماعية .

١٠ — ضرورة وضع معدل الإنتاج على مستوى يمكن للعامل المتوسط تحقيقه حتى لا يضطر إلى بذل مجهود فوق طاقتة ، أو الإسراع فى العمل بحيث يؤثر ذلك على صحته وسلامته ، كما يجب مراقبة العمال مراقبة شديدة لضمان إستخدامهم لجميع أجهزة الوقاية والسلامة .

١١ — ضرورة وضع نظام دقيق لمراقبة الإنتاج وجودته ، وزيادة الإنتاج يجب ألا تكون على حساب الجودة والدقة فى العمل .

ولمجلس الإدارة — أيضا — طبقا للمادة رقم ٢٩ من اللائحة رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ الحق فى وضع نظام للحوافز ، بحيث يحقق حسن إستخدامها على أساس المعدلات القياسية العادية للإنتاج ومستوى الأداء .

ولا شك أن ربط نظام الأجر بالإنتاج بهذه الصورة يمثل نظاما من نظم الحوافز الأجرية ذات الفاعلية الكبيرة والتى تتفوق على غيرها من النظم الأخرى ... كما لم يفت المشرع المصرى وضع نظام للحوافز مثل المكافآت التشجيعية والاستثنائية للعامل الذى يؤدى خدمات ممتازة^(١) .

(١) المادة رقم (٣٥) من اللائحة رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٢ .

الأرباح كبواعث (حوافز) جماعية :

تربط الدول الرأسمالية بين الأجور والأرباح كأحد الحوافز الاجرية التي تدفع للعمال لتحقيق الأهداف التالية :

- ١ - رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين وضمان استقرارهم .
- ب - تقديم بعض ألوان الرعاية الاجتماعية للعاملين .
- ح - الحد من الإضرابات أو الإضرابات العمالية .
- و - تحسين الإدارة والرقابة .
- هـ - الحد من الفاقد في الخامات والمعدات .

وعلى هذا الأساس فإنه يجرى توزيع جزء محدد من الأرباح الصافية للعاملين في كل مشروع فوق أجورهم السنوية طبقاً لنسب معينة يتفق عليها .

على حين أن الأرباح في ظل النظام الاشتراكي تعتبر من حقوق العاملين التي تفرضها علاقات العمل السائدة التي تجعل من العاملين شركاء في الأرباح بقدر ما هم شركاء في وسائل الإنتاج الأخرى غير أن صرف الأرباح بهذه الصورة لا يعادل نظام رفع الأجر بالإنتاج في تحفيزه للعاملين ، إلا أنه يؤدي إلى إزدهار الإنتاج بصفة عامة عن طريق إشعار العاملين ، بأن ثمار عملهم إنما تعود إليهم ، وهو الوضع الذي يتفق مع الفلسفة الاشتراكية التي تجعل من العمال شركاء في عوائد الإنتاج .

ولقد استخدمت جمهورية مصر العربية أسلوب الأرباح في تحفيز العمال نحو زيادة إنتاجيتهم ، حيث تضمن أحد القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ قانوناً ينص على أن يجنب من الأرباح الصافية ٢٥ ٪ للعاملين ، يوزع منها ١٠ ٪ نقداً ، ٥ ٪ تخصص للخدمات المركزية للعاملين . هذا وقد صدر قرار جمهوري لتنظيم المبالغ التي توزع نقداً من الأرباح للعاملين ، بحيث توزع

بنسبة الأجور السنوية للعاملين . . وبحيث لا يزيد مجموع ما يتقاضاه العامل عن خمسين جنيها مصريا سنويا .

وتأسيسا على ذلك فإن ربط الأرباح بالإنتاج . يجعل الأرباح بمثابة حافز جماعى من حوافز الإنتاج .

نخلص من ذلك إلى أن إزدهار الأفكار الاشتراكية فى العالم أدى إلى تغير مفهوم الأجر من مجرد كونه ثمنا للعمل فى النظام الرأسمالى إلى التعبير النقدى لأنصبة العاملين فى الإنتاج مقسما طبقا لمقدار ونوعية العمل الذى يقومون به . وعلى هذا فإن الأجر يعتبر جزءا من الدخل القومى ، الذى يتكون من عناصر مختلفة من عوائد الإنتاج ، ولم يعد من المقبول فى ظل الفلسفة الاشتراكية ، ترك تحديد أجور العمال لقوى العرض والطلب . . . وعلى هذا فإنه من الضرورى تحديد مستوى الأجور على أساس الناتج القومى ، وعلى أساس عدالة توزيع الدخل القومى بين عناصر الإنتاج ، وعلى مقدار العمل الذى يبذله كل فرد . وفى ضوء السياسة السعرية فى المجتمع . . . أى أن ربط الأجر بالكفاية الإنتاجية من المسلمات الأساسية فى الفلسفة الاشتراكية حيث لا يمكن مساواة العامل المجد بالعامل الكسول ، وإن كانت الفلسفة الاشتراكية تضمن للجميع عدم انخفاض الأجر عن الحد الذى يضمن لكل فرد حياة مناسبة .

٢ - اطمئنان العامل على عمله واستقراره فيه :

يحاول الإنسان منذ القدم — مدفوعا بغريزته الطبيعية — البقاء فى الحياة والعمل ، مع تحسين مستوى حياته وضمان استمرار وإضطراب هذا التحسن . وهو من أجل ذلك يعمل جاهدا ودائما من أجل إخضاع الطبيعة لقوته وإرادته ثم عمد — بعد تقدم العلوم — إلى تسخير الظواهر والثروات الطبيعية فى الأرض والبحر والجو لخدمة أهداف البقاء والارتقاء .

والإنسان كما وصفه (أرسطو) هو حيوان اجتماعي ، وأنه ليس من الخير للإنسان بهذه الصفة - كما يرى علماء الاجتماع - أن يعيش وحيداً ، ذلك أن الإنسان يعتمد على المجتمع لحمايته ، وراحته ، وغذائه ، وتربيته ، وأدواته ، والخدمات المحددة العديدة التي يقدمها له المجتمع . كما أن المجتمع يتدخل حتى في مضمون أفكاره وأحلامه وآماله ، بل في كثير من أمراض عقله وجسمه ، بل من مجرد ميلاده في المجتمع يصحب معه فكرة حاجته المطلقة إلى المجتمع نفسه ^(١) . ومن ثم فإن الإنسان يصبو إلى الحياة مع غيره من بني البشر ، وما أن يجتمع بغيره سواء في جماعة أو مجموعة أو مجتمع محلي أو مجتمع قومي أو مجتمع دولي ، فإن طبيعة الحياة في تلك الجماعات والمجتمعات ، قيامها على التعاون والتنازع حول الوسائل التي تمكنهم من الحياة .

ولقد أدى تطور الحياة الاجتماعية إلى أن بدأ الإنسان وخاصة في المجتمعات غير المنخلفة يسير في سلوكه على هدى القواعد المنظمة التي وضعها ليكشف أمنه واستقراره وتنظيم علاقاته مع غيره من أفراد المجتمع ، ولا غرابة في ذلك فإن الإنسان كما هو حيوان اجتماعي بطبيعته الاجتماعية ، فإنه يمكن اعتباره حيواناً تنظيمياً ، بمعنى أنه يستشعر ضرورة القواعد المنظمة ، وغريزة الشعور بضرورة القواعد المنظمة هي التي دفعت بالناس إلى العمل على إيجاد قواعد قانونية وضبط سلوكهم ومعاملاتهم على غرارها .

والعمل كما رأينا في الفقرة السابقة يمثل مصدر الدخل الرئيسي لغالبية المواطنين ، بحيث إذا انقطع الفرد عن العمل لأي سبب من الأسباب ، فإن دخله يكاد ينعدم تماماً . ومن ثم فإن استقرار العمل ، وضمان الاستمرار فيه من العناصر الأساسية التي تحفز العمال على بذل كثير من الجهود . ومن هنا نجد أن الأهداف الأساسية التي يسعى إليها العمال هي الحصول على ضمانات توفر

1—McIver, R. M. and page, Ch. H. : Society : An Introductory Analysis. Published by Rinehart and Company, Inc, N. Y. 1937 Ch. .

لهم الإطمئنان على أعمالهم وإستقرارهم فيها ، وقد رأينا أن إطمئنان العامل على إستمرار حصوله على الأجر يؤدي إلى إزالة الخوف والقلق على حياته ، وبالتالي يكون في وضع أفضل من حيث قدرته على أداء العمل بطريقة أفضل . ولذلك تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم المكاسب التي حظيت بها جماهير العمال .

ومما لا شك فيه أن التأمينات الاجتماعية وثيقة الصلة بشروط العمل ، بما توجده من إستقرار في علاقات العمل ، فضلاً عن اعتبارها إحدى مظاهر علاقات العمل أثناء وما بعد التعاقد ، بمعنى أنه إذا كانت الأجور وساعات العمل المناسبة بمثابة تأمين للعامل على يومه ، فإن التأمينات الاجتماعية ، تأمين له في حاضره وفي مستقبله على السواء . وقد تطورت التأمينات الاجتماعية من حالة عدم الإستقرار إلى التوقف لاعتمادها في تمويلها على العمال إلى أن أصبحت نظاماً اجتماعياً له ضرورته . نتيجة للعوامل الآتية :

١ — التكتلات العمالية التي تحولت إلى منظمات نقابية ، مما أدى إلى إزديار قوة العمال على المسارمة ومن ثم تأكدت لهم على التدرّج حقوقهم وتحسنت أحوالهم الاجتماعية والاقتصادية ، وزاد طموحهم إلى ما هو أكثر من ضمان الأجور ، أي إلى تأمين المستقبل .

٢ — ظهور وانتشار فكرة التأمين وتطورها من نظام فردي إلى نظام جماعي على أسس علمية سليمة .

٣ — التحول من اعتبار العمل سلعة تباع وتشتري إلى إعتبار العامل إنساناً له أهميته في المجتمع ودوره في الإنتاج لإنتشار المفاهيم الاشتراكية التي تدعو إلى زيادة الإنتاج القومي عن طريق زيادة الاهتمام بالعمال .

٤ — اعترفت المجتمعات بأهمية التأمينات الاجتماعية لأهميتها في تحقيق التقدم الاقتصادي وكضرورة من ضرورات التطور ، ومن ثم اكتسبت صفة الحق الأساسي للعامل ، باعتبارها ضرورة لطمأنينة العمال على مستقبلهم .

٥ - زيادة الاهتمام بالتأمينات الاجتماعية مع إختلاف النظرة إليها ، حيث تنظر المجتمعات الرأسمالية المتقدمة إليها كوسيلة من وسائل تطبيق العدالة الاجتماعية ، وتنظر إليها المجتمعات الاشتراكية كوسيلة من وسائل تطبيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص .

٦ - وضوح الدور المزدوج الذى تقوم به التأمينات الاجتماعية ، فهى توفر للعمال الأمن والاستقرار وتدفع عنهم وعن ذويهم شرور الفاقة والحرمان مما يحفزهم أو يدفعهم إلى زيادة الإنتاجية . . . ومن جهة أخرى ، فإن حصيلة اشتراكات التأمينات الاجتماعية تعتبر من الموارد الأساسية التى تعتمد عليها والدولة فى تنفيذ مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بمعنى أنها تعمل على تجنب المجتمع شرور الهزات الانحلالية وما يصاحبها من فساد وتشرد وضياع ، كما تعمل على رفع مستوى المعيشة وتسهم فى تحسين المستوى الصحى لكافة جماهير الشعب .

ومن هذا يتضح أن التأمينات الاجتماعية بما توفره للعمال من استقرار واطمئنان على مستقبلهم تعتبر من الحوافز الأساسية الجماعية لزيادة الإنتاجية كما أن لها أهميتها الاقتصادية بإعتبارها وسيلة لتجميع المدخرات الوطنية لخدمة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولها أهميتها الاجتماعية من حيث كونها تشجع العاملين على الإدخار وهم فى صدر شبابهم للاستفادة بمدخراتهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم أو تعطلهم ، فضلا عن تأمين مستقبل أسرهم فى حالات الوفاة .

على حين أن التأمينات الاجتماعية فى مصر لم تكن قائمة سوى على الورق ، حيث كانت أمور تشغيل النساء والأحداث تحكمها القوانين العامة ، وفى سنة ١٩٣٦ صدر قانون يلزم أصحاب الأعمال بتعويض العمال الذين يتعرضون

للإصابة أثناء أداء أعمالهم^(١)، غير أن التحايل على هذه القوانين كان كفيلا بإضاعة حقوق العمال في هذا المجال . . . وفي سنة ١٩٤٢ صدر قانون التأمين الإجبارى ضد إصابات العمل^(٢)، لضمان حق العامل في التعويض وضمان عدم إفلاس رب العمل إذا ما تعرض لدفع تعويضات تعجز عنها إمكانياته الاقتصادية . . . وتم تعديل شروط هذا القانون لصالح العمال بقانون آخر سنة ١٩٥٠^(٣)، ثم صدر قانون آخر^(٤) في نفس العام لتعويض العمال عن أمراض المهنة، ويعطى هذا القانون الحق للعامل في تعويض مساوٍ للتعويض المستحق في حالة إصابة العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠

التأمينات الاجتماعية :

استقر الرأي — بعد دراسة شاملة لأنظمة التأمين الاجتماعى — على إصدار مرسوم بقانون^(٥) بضرورة تعويض العامل بالمكافأة القانونية التى نص عليها قانون العمل رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ على ضرورة اعتبار التأمينات الاجتماعية نظاماً عاماً شاملاً وإجبارياً بالنسبة للعمال وأصحاب الأعمال، ما لم يكونوا مرتبطين بأنظمة خاصة تقرر للعمال مميزات أفضل مما قرره القانون^(٦). وقد أوجب هذا القانون ضرورة إنشاء صندوقين أحدهما للتأمين على العمال ضد العجز والوفاة، والثانى للإدخار بحيث يدفع أصحاب الأعمال ٥٪ من إجمالى أجور عمالهم كما يدفع العمال ٥٪ من أجورهم، وبحيث يستحق العامل للأموال المدخرة بإنتهاء خدمته لدى صاحب العمل إذا كان مستحقاً للمكافأة القانونية المنصوص عليها بالمادة رقم

(١) القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ :

(٢) القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ .

(٣) القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٤) القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٠ .

(٥) المرسوم بقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢

(٦) المرسوم بقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥

٣١ من المرسوم بقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ طبقا للشروط الموضحة في هذا القانون .

وفي سنة ١٩٥٨ صدر قانون آخر (١) في شأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة ، ثم صدر قانون (٢) التأمينات الاجتماعية سنة ١٩٥٩ ، وفيه تقرر الأخذ بنظام المعاش الدائم بدلا من نظام التعويض الجزافي كما كان الحال في القانون السابق وبذلك يمكن تصنيف قوانين التأمينات الاجتماعية على النحو التالي .

أنواع التأمينات :

١ — التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .

٢ — التأمين ضد الشيخوخة .

٣ — التأمين ضد العجز والوفاة .

ووضع القانون شروطا للاستفادة من كل نوع من هذه التأمينات لا يتسع المقام لتفاصيلها . . وقد كان العمال لا يعملون في المهن التي تسبب أمراضا في ظل الخوف من عدوين لدودين أحدهما هو المرض ، والثاني هو الفصل من العمل إذا ما تقاعسوا عن أداء واجبات مهنتهم ومنذ ذلك التاريخ أقبل العمال على العمل في كل المهن بعد أن أصبحت حقوقهم في مواجهة المرض أو ما يترتب عليه محفوظة .

التأمينات الاجتماعية لكل العاملين :

وفي سنة ١٩٦٤ صدر قانون جديد (٣) ، لا يزال ساريا حتى الآن ، وبه اكتملت حلقات التأمينات الاجتماعية وأصبحت شاملة لكل أنواعها .

(١) القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨

(٢) القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٦

(٣) القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤

وتأكدت به أهداف ميثاق العمل الوطنى ، بمعنى أن التأمين أصبح يشمل جميع فئات العمال حتى للتدرجين منهم . واستثنى من الإنتفاع بمزايا القانون عمال الحكومة والعمال الزراعيين وخدم المنازل وفى نفس العام صدر قرار جمهورى^(١) بإنشاء الهيئة العامة للتأمين الصحى للعاملين فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية الاعتبارية . وبصدور القرار الجمهورى^(٢) بإنشاء المجلس الأعلى للتأمين الصحى الذى يختص برسم سياسة التأمين الصحى التى تفرضها القوانين وكذلك التخطيط ووضع القواعد والأسس اللازمة لتنفيذ هذه السياسة وتطويرها . تم سلخ التأمين الصحى عن هيئة التأمينات الاجتماعية ، تنفيذاً للقرار الجمهورى^(٣) بذلك ، والذى نقل إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى ، نقل إليها اختصاصات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية فى شئون التأمين الصحى .

وهكذا أصبحت التأمينات الاجتماعية من الحوافز الجماعية التى تؤمن العمال أثناء عملهم وبعد إحالتهم إلى المعاش ، كما تؤمن العامل على صحته وعلى جسمه بحيث يكون جسوراً فى أداء واجبات عمله بدلاً من أن يكون حائفاً من الأصوات والإصابات والأمراض . كما تؤمن العامل على مستقبل أسرته بعد مماته . الأمر الذى يجعله لا يدخر وسعاً فى تحقيق أعلى إنتاجية دون خوف أو وجل من أمراض المهنة أو أخطارها على مستقبله أو مستقبل أسرته .

ضمانات السلامة المهنية :

تشكل الظروف المادية المحيطة بالعمل (مثل الآلات ، المعدات ، تنظيم مكان العمل ، التهوية ، الإضاءة ، الضوضاء ، ونحو ذلك من الظروف التى

(١) قرار جمهورى رقم ١٢٠٩ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) قرار جمهورى رقم ١٨٣٠ لسنة ١٩٦٤ .

(٣) قرار جمهورى رقم ٩٩١ لسنة ١٩٦٦ .

تسود جو العمل) تشكل عاملا مؤثرا على كفاية الأفراد . ورغبتهم في العمل ، إذا أنه كلما تم تحسين هذه الظروف ازدادت كفاية العمال بنفس نسبة تحسين العوامل المادية تقريبا . وليس معنى ذلك أن تزويد مكان العمل بأفخر الأثاث وأحدث المعدات والأدوات وخاصة أجهزة تكييف الهواء سوف يؤدي بالضرورة إلى الارتفاع بإنتاجية العمال إلى أعلى مستوياتها ، وإنما التحسين المعقول لظروف العمل هو المطلوب بجوار العوامل الأخرى التي تحفز العمال على زيادة إنتاجيتهم .

وهذه الظروف تختلف من صناعة إلى أخرى ، ومن منطقة إلى أخرى ، على إعتبار أن لكل صناعة ظروفها تختلف عن الأخرى . غير أنه أصبحت هناك مبادئ عامة لتنظيم الحد الأدنى الأساسي من شروط حماية صحة العمال ووقايتهم من الحوادث في كل مكان ، وأصبحت تلك المبادئ تشكل جانبا هاما من جوانب التقدم الصناعي والاجتماعي في العصر الحديث .

هذا والأسس الفنية لتوفير الظروف المادية الملائمة للعاملين هي :

١ -- توفير وسائل وقاية العمال من مخاطر العمل وأضراره .

٢ - توفير خدمات الرعاية الطبية والاجتماعية للعاملين .

٣ - توفير وسائل وقاية العمال من مخاطر العمل .

على حين أن هناك أسسا أخرى للحماية تختلف باختلاف النظم الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية من حيث الأسلوب الذي تتخذه الدولة أساسا لتوفير الحماية المبتغاة . بمعنى إستخدام التشريع أو الاتفاقيات الجماعية المشتركة سواء على مستوى المصنع أو على مستوى الصناعة لتوفير تلك الحماية .

شروط الوقاية من الحوادث الصناعية :

أوضحنا في الفقرة السابقة الأسس العامة للوقاية من الحوادث في الصناعة وأساليب تحقيقها ، وهي في مجموعها لا تهدف فقط إلى منع الأخطار والأضرار التي قد يصاب العمال عن طريقها . وإنما إلى تقليل تلك الحوادث إلى أدنى حد لتجنب المآسى التي تترتب على الحوادث سواء بالنسبة للعاملين من فقد لأطرافهم أو لأعمارهم ، أو بالنسبة للصناعة نفسها من فقد كبير في ساعات العمل والخامات والتعويضات نتيجة لتنفيذ أحكام المحاكم بتعويض العمال المصابين . . الخ وفيما يلي الشروط الأساسية للوقاية من حوادث الصناعة . وهي تتفق في مجموعها مع ما جاء بتوصية مكتب العمل الدولي رقم ٩٧ لسنة ١٩٤٢ بشأن ضمان صحة العمال في أماكن العمل :

- ١ — أحكام تتعلق بتصميم المؤسسة الصناعية واختيار موقعها وسلامة مبانيها وكفاية وملاءمة وحداتها وأجزائها المختلفة للأصول الصحية والفنية .
- ٢ — أحكام تتعلق بظروف العمل في المؤسسة الصناعية من حيث (نظافة وترتيب مكان العمل — تهوية الجو المناسب بحيث لا يحرم العامل باستمرار من قدر من الهواء المتجدد — تنظيم درجة الحرارة والرطوبة — توزيع الإضاءة وكفايتها — توافر المرافق الأساسية في مكان العمل ... الخ) .
- ٣ — أحكام تتعلق بمواءمة العمال من حيث القدرات والاستعدادات المهنية لما يسند إليهم من أعمال ، بمعنى أن تكون الأعمال المسندة إليهم هي أفضل الأعمال المناسبة طبقاً لنتائج تطبيق الاختبارات النفسية المهنية عليهم ، بالإضافة إلى وضع حد للمسن الأدنى ونوعية العامل (ذكر أو أنثى) . الخ .
- ٤ — شروط تتعلق بالوقاية من أخطار الصناعات الخطرة ، مثل صناعة الحديد والصلب ، الزجاج ، استخراج البترول والبحث عن المعادن ...

أو الصناعات الضارة بالصحة مثل دباغة الجلود والكيمائيات وما إلى ذلك^(١) .

ظروف العمل في مصر والاصابات المهنية :

كان قانون العقوبات المصرى الذى صدر سنة ١٨٨٢ يقول : لا عقوبة إلا بنص . وكانت النصوص القانونية تعاقب على المخالفات والسرقات المادية فحسب ، فلا عقاب على من يسرق التيار الكهربى أو الذى يأكل فى مطعم أو الذى ينام فى فندق أو العامل الذى تقتله الآلة أو تصيبه الماكينة . . لعدم وجود أدلة مادية . . وقد صدرت تعديلات لكل هذه النصوص ، ومن بين هذه التعديلات قانون سنة ١٩٣٦ الذى يقضى بإلزام صاحب العمل بتعويض العامل المصاب إلا فى ثلاث حالات :

١ - إذا كان العامل يقصد الانتحار .

٢ - إذا كانت الإصابة نتيجة لخطأ خلقى مثل إدارته الماكينة وهو فى حالة سكر .

٣ - إذا أدار ماكينة لم يسبق تدريبه على إدارتها من قبل وبدون إذن أو إشراف .

وكانت هذه الاشتراطات الثلاث كفيلة بتجميع قضايا إصابات العمل ، فمن السهل على صاحب العمل أن يجبر اثنين من زملاء العامل أو من شهود الزور المتخصصين أمام المحاكم بالشهادة ضد العامل المصاب بأنه تناول معهم مادة مخدرة قبل الإصابة . . . الخ

وفى إحصاء لوزارة الشؤون الإجتماعية والعمل سنة ١٩٥٧ اتضح أن عدد الأيام التى انقطعها العمال بسبب الإصابات بلغت ٥٨٨٦٧٢ يوما ، كما بلغت المبالغ التى قدمتها شركات التأمين للعمال المصابين فى شكل تعويضات ومعونات ومصاريف علاج وخدمات أخرى حوالى ٣٥٨ و ٤٤٨ جنيها مصريا ، كما

1— I. L. O.: safety in Factories A study of industrial safety regulations and institutions in 14 countries together with some account of international safety activities .

قدرت قيمة الخسائر غير المباشرة للإصابات في هذه السنة بحوالى ٥١٢ ر ٧٩٣ جنيها . وبذلك يكون مجموع خسائر إصابات العمل بالنسبة للمؤسسات المؤمنة على عمالها حينئذ ٨٩٠ ر ١٤١ ر ٢٠٢ جنيها ، وهو مبلغ كان يسهم في مرحلة التصنيع التي نعيشها ، على اعتبار أن مصلحة العمل قدرت مجموع خسائر الإصابات في هذه السنة بحوالى ٢٣ مليون جنيه مصرى ، كما أوضح التحليل الإحصائى لهذه الإصابات وما يتصل بها من بيانات أنه كانت تحدث ٥٥ إصابة فى كل مليون ساعة عمل ، وأن عدد الإصابات بلغ ٧٤٠٠٠ ر ٧٤٠٠٠ إصابة منها ١٥١ وفيات وكذلك ١٦٠٧ إصابة أدت كل منها إلى عجز العامل .. إلخ .

ومن هذا يتضح أن ما يحقق بالمجتمعات الآخذة فى النمو *Developing societies* من أضرار ومخاطر العمل يفوق بكثير ما تتعرض له الدول الصناعية المتقدمة تلك التى عرفت وسائل ممتدة للوقاية من حوادث الصناعة . كما تأقلم عمالها على جو العمل الصناعى ... هذا ولم تغفل ثورة يوليو ١٩٥٢ عن موضوع حوادث الصناعة ، وإنما أصدرت الكثير من القوانين^(١) ، إلى أن صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مشتملا على كثير من شروط وقاية العمال فى الصناعة من شروء الحوادث مثل رفع سن التشغيل للأحداث^(٢) من ٩ سنوات بالنسبة للأعمال غير الخطيرة إلى سن ١٢ سنة ورفع السن من ١٢ إلى ١٥ سنة بالنسبة للأعمال الميكانيكية والمرهقة . كما حرم استخدام الأحداث أقل من ١٧ سنة فى المناجم^(٣) وأمتد إلى حماية النساء فأحال أجازة الوضع ، ووفر حماية العجزة . فأجاز قصر

(١) ظل قانون المحلات المضررة بالصحة والخطرة والمقلقة للراحة ساريا منذ سنة ١٩٠٤ إلى أن صدر قانون المحلات الصناعية والتجارية رقم ٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقانون رقم ٢٧١ لسنة ١٩٥٦ فى شأن المحال العامة والقانون رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٥٦ فى شأن الملاحى وتضمن هذه القوانين تنظيم تصميم وإنشاء المحال ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٩٩١ لسنة ١٩٦٦ منظما شروط الأمن والصحة فى الاعمال المختلفة .

(٢) مواد ١٢٤ - ١٢٩ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٣) قرار وزارى رقم ٢٥٤ ، ١٥٥ لسنة ١٩٥٩

بعض الأعمال عليهم وإلزام المؤسسات الصناعية التي يبلغ عدد عمالها ٥٠ عاملاً فأكثر باستخدام ٢. / من عدد عمالها من العجزة . وشرع لأول مرة في تشكيل لجان مشتركة من بين ما تختص به النظر في بحث ظروف العمل ووسائل منع الحوادث والإصابات المهنية ، وقضى بإلزام صاحب العمل بإحاطة العامل علماً بمخاطر عمله وأضراره وطرق الوقاية منها . لإثارة الوعي الوقائي بين العمال . وقضى بإلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن العمران أو في المناجم والمحاجر بأن يوفر لهم المسكن الملائم والتغذية الكافية وتعيين أصنافها وكمية ما يقدم في الوجبة ... كما ألزم المشرع صاحب العمل برعاية عماله طبياً والاهتمام بصحتهم وفرض التزامات طبية واضحة (١) .

كل ذلك يبين مدى إهتمام الدولة بتوفير ظروف ملائمة للعمل ، تعبيراً عن الاتجاه الثوري المميز للثورة الاجتماعية التي نعيشها وجوهره النظرة الإنسانية للعمل في كل أشكاله .

من كل هذا يتضح أن توفير ظروف ملائمة للعمل ، هو من أهم الحوافز الجماعية التي تدفع العاملين إلى الالتحاق بكل الأعمال الخطيرة وغير الخطيرة منها ، إيماناً منهم بتوافر عوامل الوقاية وعوامل العلاج وضمان استمرار العامل في عمله بصرف النظر عن نتائج الإصابات التي تحدث أثناء العمل ... ذلك أن المكان المتغير الهواء تتوفر فيه كميات الأوكسجين اللازمة للشهيق والزفير بعكس المكان الذي لا تتوفر فيه شروط التهوية السليمة . ومن هنا فإنه كلما حصل العامل على كمية الأوكسجين اللازمة له بسهولة كلما ازدادت قابليته للعمل وأستمرت قدرته أطول مدة ممكنة ، ومعنى ذلك أن إزدياد القابلية والقدرة على العمل يؤديان بالعامل إلى الإلتقاء المستمر الذي يساعده على عدم الوقوع في الحوادث ... وبالمثل فإن الضيق والملل من الصفات التي تلتصق بمن يعملون

في الأماكن المملوءة بالضوضاء . كما أن الضوضاء تحول بين العامل وبين الاستماع إلى إشارات التنبيه الخاصة بالأمن الصناعي ، ولهذا فإنه للتخفيف من الحوادث ينبغي تزويد هذه الأماكن بأجهزة مانعة للصوت ... حيث ساعدت هذه الأجهزة في الولايات المتحدة الأمريكية — بالإضافة إلى تقليل الحوادث — ساعدت على زيادة الكفاية الإنتاجية .

٤ — ساعات العمل المناسبة :

يقصد بساعات العمل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ، ولا تدخل فيه فترات الراحة التي لا يكون فيها تحت تصرفه . ومن المؤكد أن طول أو قصر ساعات العمل ينعكس أثره على الإنتاجية من خلال ما يعايناه العامل من إجهاد عضلي أو إجهاد نفسي (السأم والملل) فإذا كان الإجهاد العضلي محتملاً وظروف العمل لا تدفع العامل إلى السأم والملل ، فإن ذلك يحفز العمال على العمل بكفاية عالية . غير أنه إذا زادت ساعات العمل إلى الحد الذي يسبب للعامل توتراً عضلياً ، وكانت ظروف العمل غير مشوقة ، أدى ذلك إلى سرعة شعور العامل بالإجهاد العضلي أو النفسي وبالتالي ينعكس على إنتاجيته ، بل وعلى روحه الممنوية .

غير أن قصر ساعات العمل أو طولها ليس هو السبب الرئيسي في زيادة الإنتاجية أو انخفاضها ، وإنما اقتناع العمال بمعقولة ساعات العمل هو السبب الرئيسي في زيادة الإنتاجية على اعتبار أن تأثير ساعات العمل على الإنتاجية كحافز على العمل لا يتم إلا من خلال تصور الأفراد لتلك الساعات على أنها معقولة أو غير معقولة بالنظر إلى الجهد المطلوب منهم بذله في تلك الساعات ، وبالنظر أيضاً إلى مستوى الأجر المدفوع عن تلك الساعات .

(١) ساعات العمل والتعب :

من المؤكد أن ثمة علاقة بين التعب وعدد ساعات العمل ... واقد أدت دراسات التعب إلى التغلب على معارضة رجال الصناعة في تخفيض عدد ساعات العمل ، إذ وجد أن الإنتاج لا يتأثر تأثرا سلبيا نتيجة لذلك ، بل أنه غالبا ما يرتفع الإنتاج إذا تم تخفيض العدد اليومي لساعات العمل . ومن أهم الأمثلة التي تؤكد ذلك أن مصنعا للذخيرة في إنجلترا وجد أنه حينما خفضت ساعات العمل الأسبوعى من ٥٨ر٢ ساعة إلى ٥٠ر٦ ساعة لكل أسبوع ، حدث أن زاد الإنتاج بنسبة ٣٩٪ في المتوسط في الساعة تقريبا ، وزاد بنسبة ٢١٪ من الإنتاج الأسبوعى . وفي مصنع آخر للبارود زاد إنتاج عاملاته إلى ٦٨٪ تقريبا من متوسط الإنتاج في الساعة و ١٥٪ من متوسط الإنتاج الأسبوعى بعد تخفيض ساعات العمل الأسبوعية من ٦٦ إلى ٤٨ر٦ ساعة (١) .

وأجريت دراسة أخرى في إثنيتي عشرة مصنع للمعادن في الولايات المتحدة الأمريكية أكدت أنه لا يوجد ما يسمى "أمثل حد لساعات العمل" ، بالنسبة لجميع المهن الصناعية ، كما أكدت شواهد هذه الدراسة - بصفة عامة - أن ثمانى ساعات عمل يوميا ، ولمدة خمسة أيام في الأسبوع ، تزيد من كفاءتها الإنتاجية عن برنامج عمل ذى ساعات أطول . وهذا لا يعنى بطبيعة الحال أن الساعات الأكثر من ذلك غير منتجة ، وخاصة في الحالات التي يكون فيها نوع من التضحية العامة . ويكون الفرق واضحا إذا زيدت ساعات العمل من ثمانى ساعات ونصف إلى تسع ساعات ونصف أو عشر ساعات أو أحد عشر ساعة ، وبحيث يكون ذلك في ظل نظام مجزى من حيث الأجور والحوافز . وفي حالة الاحتفاظ بنظام الخمسة أيام عمل أسبوعيا ، يكون الأثر المباشر

1—Crowden G.p : Muscular work Fatigue and Recovery .London.
Sir Isaac Pitman and sons. 1932. p.53.

لعملية تطويل ساعات العمل اليومى فى دورة النهار هو الاحتفاظ بزيادة الإنتاج التى تحدث فى فترة وسط الأسبوع . حيث تبين من تحليل ودراسة منحنيات الإنتاج لمجموعة كبيرة من المصانع التى تعمل وفق برنامج الأربعين ساعة فى الأسبوع أو الثمانى والأربعين ساعة فى الأسبوع أن ساعات العمل تصل إلى قمتها فى الإنتاج فى اليومين الثالث والرابع من الأسبوع ، ثم تأخذ فى الإنخفاض تدريجيا . هذا وقد تبين أنه حينما تمتد ساعات العمل إلى ٥٠ ساعة أو أكثر يوميا ، فإن هذه القمة تختفى وتتلشى ، ويصح منحنى الإنتاج مطردا ، بل ويكون الإنتاج متماثلا تقريبا فى كل الأيام . فضلا عن ذلك فإن إضافة يوم سادس لا يغير شيئا من شكل منحنى الإنتاج ، إذ يظل مطردا ، ولكنه ينخفض بصفة عامة (١) .

ومن ذلك يتبين أن العمال يكيفون أنفسهم لساعات العمل الطويلة بأن يبطئوا فى العمل ، لا لأنهم يريدون ذلك ، ولكن لأنهم مرغمون على ذلك وقد أسهمت هذه النتائج فى تخفيض ساعات العمل - لاسيما فى الولايات المتحدة الأمريكية - إلى الحد الذى جعل دراسة أسباب التعب لا يبحث عنها فى تقصير ساعات العمل ، بل فى تحسين شروط وطرق العمل .

(ب) ساعات العمل الفعلية والعادية :

فى الشركات الصناعية الكبرى مثل : شركة صباغى البيضا وشركة الحرير الصناعى بكفر الدوار وشركة مصر حلوان للغزل والنسيج ، وشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى ... مثلا ، يتم تقسيم اليوم إلى ثلاث ورديات كل منها ثمانى ساعات ، وكل وردية من هذه الورديات الثلاث تمثل ساعات العمل العادية المطلوبة من كل عامل ... فإذا تطلب العمل إشتغال العامل

1 — Kossoris, M. D. : Studies of the Effects of Long work Hours .
U. S. Dept. of Labor Bull No. 791, A, Washington, D. C. ; U. S.
Government Printing office, 1944.

ساعات أكثر من ذلك فإنه يتقاضى عن ذلك أجراً إضافياً طبقاً للقواعد المعمول بها .

ومن المسلم به أن تكون ساعات العمل العادية مساوية لساعات العمل الفعلية . غير أن الذى يحدث هو انخفاض ساعات العمل الفعلية عن العادية لأسباب متنوعة .. مع مراعاة أنه إذا تم ترشيد الحوافز ، فإن العامل يمكن أن تكون ساعات عمله هى ساعات العمل المقصوى ، ويقصد بها ساعات العمل التى تحقق أقصى إنتاج دون تعب أو إرهاق أو ملل أو اكتئاب نفسى فى حدود وسائل الإنتاج المتاحة .

(ج) أهمية مسألة ساعات العمل :

ساعات العمل المحددة تعتبر من أهم شروط العمل ، ولقد كانت ساعات العمل فى عصر الصناعات النزلية هى ساعات النهار من مشرقه إلى مغربه ، وعندما ظهرت الورش الصناعية البسيطة فى عهد شيوخ المهن أصبحت ساعات العمل مرتبطة بالعمليات الإنتاجية حيث تزداد ساعات العمل عندما يكثر العمل ، وتنخفض عندما يقل العمل ويظهر المصانع مع نمو رؤوس أموال بعض الصناعات وتحولهم إلى أصحاب رؤوس أموال . بدأ كل من الرأسماليين يحدد ساعات العمل بالشكل الذى يؤدي إلى زيادة أرباحه ، ومن ثم كانت ساعات العمل تصل إلى ستة عشر ساعة يومياً سواء لصغار السن أو الكبار من الرجال والنساء .

ولقد ظهرت بشاعة استغلال العمال بتشغيلهم هذا العدد الكبير من الساعات مع ظهور مآسى الثورة الصناعية فى الجانب البشرى منها ، ومن ثم استجابت الصناعة لصيحات المصلحين الاجتماعيين ولطالب الحركات العمالية واتجهت نحو تحديد ساعات العمل بالشكل الذى لا يسبب للعاملين إجهاداً شديداً ، وكانت لهذا التنظيم أساليب مختلفة منها :

— الاتفاقات الجماعية : وهي نوع من الاتفاقيات التي تعقد بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال .

— قرارات هيئات التحكيم : وهي القرارات التي تصدر عن هيئات ذات اختصاص قضائي لفض المنازعات حول ساعات العمل .

— التشريع : وهو إحدى وسائل تنظيم ساعات العمل ، وتأخذ به الدول المتقدمة والنامية Developed والأخذة في النمو .

ويمكن أن تستخدم ساعات العمل كحوافز ، بمعنى أن بعض الشركات الأمريكية قد وجدت أن زيادة ساعات العمل اليومية المحددة لمدة ساعة مع جعل الإجازة الأسبوعية ٤٨ ساعة بدلا من ٢٤ ساعة يجعل العمال يشعرون بالراحة ويعودون إلى أعمالهم بعد تلك الإجازة أكثر حيوية وأكثر إقبالا على العمل . ومن ثم أخذت بذلك ، وكان هذا من أهم الحوافز التي جعلت العمال يحاولون أن يكون لإنتاج الأسبوع الذي يتكون من خمسة أيام أكثر من إنتاج الأسبوع التي يتكون من ستة أيام حتى لا يحرموا من تلك الإجازة الأسبوعية الطويلة .

ساعات العمل في جمهورية مصر العربية :

كانت ساعات العمل المحددة تغطي ضوء النهار من الشروق إلى الغروب ، وفي أوائل القرن العشرين صدر قانون^(١) بشأن تنظيم تشغيل الأحداث . (من ٩ - ١٣ سنة) بشماني ساعات يوميا .. وتم تخفيض^(٢) عدد ساعات عمل الأحداث - بعد ذلك - إلى سبع ساعات مع منحهم يوما للراحة كل أسبوع ، وكذلك تم تنظيم تشغيل النساء في التجارة والصناعة بعدد تسع

(١) قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩

(٢) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣

ساعات يوميا لا تدخل فيها فترات الراحة . مع حظر تشغيل أثناء الليل .
ومنجن راحة أسبوعية مقدارها ٢٤ ساعة^(١) وفي سنة ١٩٣٥ تم تنظيم
ساعات العمل للعاملين في الصناعات الخطرة والضارة بالصحة والمقلقة للراحة
بتسع ساعات يوميا على أن تتخلل ساعات العمل فترة راحة أو أكثر لا تقل
في مجموعها عن ساعة كاملة^(٢) .

وفي سنة ١٩٥٢ صدر قانون العمل وأصبحت ساعات العمل لا تزيد عن
ثمانى ساعات يوميا أو ٤٨ ساعة أسبوعيا^(٣) . . . وفي سنة ١٩٦١ أجاز القانون
لوزير الصناعة تخفيض ساعات العمل بالنسبة لبعض المنشآت الصناعية إلى ٤٢
ساعة أسبوعيا مع عدم تخفيض أجور العمال نتيجة لتخفيض ساعات العمل^(٤) .

ويلاحظ أن تخفيض ساعات العمل على هذا النحو في جمهورية مصر العربية
كان هدفه المحافظة على العاملين أقوياء البنية ، مع حفزهم على زيادة الإنتاجية
لتعويض تخفيض ساعات العمل ، لاسيما وأنه أصبح لدى العمال الوقت الكافي
لممارسة هواياتهم البناءة مثل الرياضة أو القراءة . . . إلخ كما أن الهدف الثالث
من أهداف قانون تخفيض ساعات العمل الأسبوعية هو إتاحة الفرصة لتشغيل
أكبر عدد من العاملين لمكافحة التعطل بين العمال .

تخفيف وطأة التعب والملل :

ينظر علماء النفس والاجتماع في العصر الحاضر إلى (التعب) على أنه
حالة من حالات التغير النفسى الفسيولوجى التى تعترض الكائن الحي بأكمله

(١) قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ .

(٢) قانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(٣) قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٢ .

(٤) قانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ .

أثناء العمل . ولقد حاولت جماعة من المتخصصين في الكيمياء الحيوية والطب والفيزياء والفسولوجيا وعلم النفس من يعملون في إدارة الصحة العامة في الولايات المتحدة الأمريكية قياس مظاهر التعب الثلاثة التالية :

١ - الأحاسيس Feelings المصاحبة للعمل (التعب الذاتي)

ب - التغيرات الجسمية (التعب الفسيولوجى)

ج - النقص فى الأداء (التعب الموضوعى)

ويمكن إزالة التعب عن طريق (الراحة) على اعتبار أن الراحة مضادة للعمل ، أو هى حالة كف للنشاط النفسى ، وأحيانا ما تعرف فسيولوجيا بأنها فترة إستعادة الجسم لحالة التوازن بين عمليتي الهدم والبناء . وإذا نظرنا إليها من وجهة نظر القياس العقلى فهى حالة إستعادة الإحساس بالارتياح ، أو زوال تناقص الأداء . ويمكن تحقيق الراحة إما بتغيير نوع النشاط أو بالاسترخاء أو بالنوم ... ، ولما كانت إزالة التعب الذى لا داعى له خطوة هامة فى الاحتفاظ بالصلاحية للعمل وفى تحسين كفاية العامل ، وتوافقه فى ثبات النظام الصناعى ، فإن عدم إزالته يؤدى إلى :

١ - انخفاض قدرة العامل على العمل أو ما يسمى بإنخفاض الإنتاجية .

ب - تغيير الحالة الفسيولوجية للعامل .

ج - شعور العامل بالملل .

ومن الطبيعى أن يشعر الإنسان بدرجة من التعب إذا بذل مجهودا كبيرا ، غير أن التعب يصبح ضارا إذا وصل إلى النقطة التى يتعذر فيها إسترداد الفرد لحالته الطبيعية ، أى الحالة الطبيعية للفرد بعد فترة راحة مناسبة . ومن أهداف الدراسة العلمية للتعب إزالة الأسباب غير الضرورية للتعب الناتجة عن طريقة

العمل أو ظروفه غير المريحة ، وعن عدم الصلاحية للعمل ، وما إلى ذلك . ويشمل هذا العوامل التالية :

أ — عامل الزمن : أى ساعات العمل .
ب — عامل العمل : أى سوء تصميم الآلات المسئول عن ضياع مجهود بشرى كبير فى العمل .

ج — عامل البيئة : أى الإضاءة والتهوية وتنظيم المنشآت الصناعية .
د — العامل الشخصى : أى الزى الذى يرتديه العامل أثناء العمل ، والغذاء الذى يتناوله ، وعادات النوم لديه ، والظروف المنزلية التى تحيط به .
ومن الأمور التى ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشعور بالتعب ، هى الشعور بالملل الذى يبدو أنه يصاحب الأعمال التكرارية فى الصناعة ومن أعراضه :

أ — القلق والاضطراب .
ب — الكسل والتأؤب والتقاعد .
ج — فقدان الميل .
د — الصعوبة المتزايدة فى الاحتفاظ بالقدرة على العمل .
هـ — المجهود المتزايد للمحافظة على الكفاية فى العمل .

ومن الأعراض الهامة الأخرى للملل طبيعية التقدم فى العمل أثناء النهار ، كما تنعكس فى منحنى العمل ، وميل الإنتاج إلى الهبوط بدلا من الارتفاع فى منتصف فترة العمل^(١) . وقد فسر (مايرز) هذه العملية بقوله : إن العامل — فيما يبدو — يحضر إلى عمله وهو على استعداد للقيام به على خير وجه ثم تهبط إنتاجيته فى منتصف فترة العمل ، حيث يشعر بالملل فى العمل . ثم يعود فى

1—Wyatt,s, Fraser, J. A. and stock, F.G.L. : Effects of Monotony in work . London ; Ind . fat . Res . Report 56 , 1929 .

نهاية اليوم إلى زيادة إنتاجيته على أمل لإنهائه والفروغ منه ، وهكذا فإن منحني عمل هذا العامل يعكس منحني الإنتاج العادي (١) ، .

ويرتبط بتغير إنتاجية العامل عدم الانتظام في الإنتاج من فترة إلى أخرى ، الأمر الذي يترتب عليه تغيرات متكررة في الزمن اللازم لإنجاز وحدات متتابعة من الإنتاج . . إلخ .

وعلى هذا فإن كل أساليب تخفيض التعب والملل في الأعمال الصناعية تعتبر من الحوافز المباشرة لزيادة الإنتاجية .

1—Myers, C. S. : Industrial psychology in Great Britain. London. Jonathan Cape, 1926, p. 164 .

(٩ — علم الاجتماع المهنى)

الفصل الخامس

البواعث الثانوية للعمل

تحدثنا في الفصل السابق على البواعث الأساسية للعمل . وتحدث هنا عن البواعث الثانوية للعمل وتتلخص في الأمور التالية :

١ - وجود فرص الترقية والتقدم أمام العامل :

ينظر الإنسان دائما إلى الأمام من حيث تحسين أحواله المادية والاجتماعية، نعم إن الطموح ليس بنفس الدرجة بين كل العاملين ، وإنما يخضع في شدته للفروق الفردية بين الأفراد . غير أنه موجود وبنسبة كبيرة بين العمال ، لاسيما متوسطي الحال منهم، الذين لم يبلغوا بعد الوظائف القيادية الكبرى ولا ينقص الطموح إلا في النفوس الخاملة البليدة التي تضعف فيها الكفايات الذاتية والقدرات الشخصية .

هذا ويؤدي دوران العمل Turn over إلى خلق بعض الوظائف القيادية سواء عن طريق الترقيات أو الإحالة إلى المعاش أو التنقلات أو الاستقالة أو التوسع في الأعمال ، وفي بعض الأحيان تلجأ الإدارة إلى شغل بعض أوكل الوظائف القيادية الخالية من خارج المنشأة الصناعية ، وفي أحيان كثيرة - وهذا في الغالب - تلجأ الإدارة إلى ملء المراكز الشاغرة بأفراد من الصف الثاني لهذه الوظائف القيادية من داخل المنشأة الصناعية . وتعتبر الترقيات من الحوافز الأساسية إذا ما كان شرط الحصول عليها هو زيادة الإنتاجية ، وتعتبر من الحوافز الثانوية إذا ما كان شرط الحصول عليها هو الأقدمية المطلقة ، ومن ثم تفقد فاعليتها في زيادة الانتاجية كحافز إيجابي . ولما كانت الأبحاث العلمية قد أكدت زيادة الانتاجية في المنشآت الصناعية التي تربط بين الترقيات وإنتاجية

العاملين بها وكفايتهم الشخصية عن المنشآت الصناعية التي لا تربط بين الترقيات وإنتاجية العاملين . فإن المنشآت الصناعية في الغالب تربط بين الترقيات وإنتاجية العاملين ، غير أن زيادة الإنتاجية تظهر قبل وبعد الترقيات مباشرة ، ومن ثم فإن الترقيات باعث يأتي على سنوات متباعدة .

وفي جمهورية مصر العربية كانت الترقيات قبل الثورة تخضع لنظام الوساطات والمحسوبيات ، ولدرجة الانتماء إلى الأحزاب السياسية ، ثم أخضعت في الوظائف الحكومية إلى الأقدمية المطلقة حتى الدرجة الرابعة ، وللأختيار من الدرجة الثالثة فما فوق . وقد قسم قانون العاملين المدنيين^(١) بالدولة فئات الأجور إلى اثنتي عشر فئة ، تعلوها فئتان هما (درجة وكيل وزارة ، والدرجة الممتازة) وفي القطاع الصناعي قسمت الأجور إلى اثنتي عشر فئة تبدأ من الفئة الثانية عشرة وهي أدنى الفئات ، وتعلو جميع هذه الفئات فئتين مجلس الإدارة^(٢) .

وتجرى الترقيات في الفئات الدنيا من بين العاملين في داخل المنشآت الصناعية ، على حين أن ملء الوظائف القيادية الحالية كان يتم في الغالب — من خارج المنشآت الصناعية في الفترة التي كان يجري فيها شغل الوظائف القيادية على أساس الثقة وليس على أساس الكفاية ، ومن ثم ملئت كثير من المناصب القيادية بأفراد غير متخصصين ، الأمر الذي جعل الترقيات كحافز في الصناعة تفقد أهميتها ... غير أنه بعد تعديلات ١٥/٥/١٩٧١ سوف يعود هذا الحافز أهميته ، وإن كانت وظائف وكلاء الوزارة في كل من وزارتي الثقافة والإعلام والشئون الاجتماعية على سبيل المثال تشغل من بين الذين يحملون نفس مؤهل الوزير (سنة ١٩٧٥) بنقلهم إلى تلك المناصب بالرغم من عدم ملائمة تلك

(١) قانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤

(٢) قرار جمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ والقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩

لسنة ١٩٦٦ .

المؤهلات لكل من هاتين الوزارتين ، الأمر الذى يؤكد إن مبادئ ١٥ مايو ١٩٧١ يسير العمل فى بعض الأحيان من حولها .

ولاشك أن فرص الترقى هذه تؤدى إلى الاستقرار فى حياة العمل ، وإلى دفعه إلى الأمام لتحسين فاعليته وإنتاجيته فى مهنته ، وإلى رفع مستواه الحرفى والمادى والأدبى . ومن ثم ترتفع معنويته ولا يسوده الملل واليأس . وتبدو الشركة الصناعية أمامه موضعا للأمل وإنفاس المستقبل . على إعتبار أن قيمته الإنسانية سوف تزايد بتقدم عمره . ولكى يطمئن العامل من هذه الناحية فإنه ينبغى أن تقوم فرص الترقى على قواعد ثابتة ولا تخضع للأهواء والأغراض ولا تتدخل فيها المحسوبية والشللية أو التبعية لمراكز القوى الوهمية ، وتفضيل بعض العاملين على بعض طبقا لتعصبات مهنية أو غير ذلك مما يؤدى إلى أنقسامهم إلى فرق وشيع متناحرة تنقم على بعضها البعض .

نخلص من ذلك إلى أن الترقيات ينبغى أن تقوم على أساس من العدالة وعلى تقدير عمل المجدين تقديراً موضوعياً لا محسوبية فيه ولا نفاق ، وبذلك يستقيم توزيع المناصب القيادية والعلاوات الدورية بميزان سليم ، يتبع لكل عامل أن يقبل على عمله فى أمان وإطمئنان اجتماعى ونفسى يرفع من معنويته . بل ويرفع قبل ذلك من إنتاجيته .

٢ - علاقات العاملين والسكناية الانتاجية :

للفرد حاجات اجتماعية يؤدى إشباعها إلى وجود مشاعر طيبة . ذلك أن إشباع حاجته إلى الصداقة ، وإلى الإلتواء يؤدى إلى شعوره بالأمان ويزيد من تعاونه مع زملائه الذين يجد منهم نوعاً من الحماية الاجتماعية . وجماعة الإنتاج يزداد إحساسها بالأمان والطمأنينة فى أعمالهم ، كلما خلا أوكاد مناخ الجماعة من التوتر^(١) Tension . وتوضح دراسات (فستنجر

1—Cartwright, D, and Zander, A.: Group Dynamic Research and Theory. Harper & Brothers Publishers, N.Y., 1956, p. 88.

وزملاوة) حول مفهوم جاذبية الجماعة، أنه كلما زاد تماسك الجماعة، كلما تزايدت قوتها في التأثير على أعضائها، ذلك أن قوة الجماعة تساوى مدى تأثيرها على الفرد للبقاء في عضويتها، على أساس أنه كلما زاد مقدار التغيير في الإنتاج الذى تحاول الجماعة دفع العضو إليه على القوة الموجهة إلى العامل لإبقائه في عضويتها، فإن الفرد يترك الجماعة، أما إذا زادت القوة الموجهة إلى العامل لإبقائه في عضوية الجماعة على القوة التى تدفعه نحو التغيير فى إنتاجيته، فإن احتمال نجاح الجماعة يزيد فى التأثير على الفرد^(١).

وقد أوضحت دراسات (مارو) أن الجماعة تستطيع بضغطها أن ترغم الذى يتمتع عن تنفيذ تعليماتها بزيادة الإنتاج على تغيير هذا السلوك، بل وتجبره على أن يرتفع بإنتاجيته لى يتساوى مع زملائه الآخرين فى الإنتاج، كما أوضحت أن العامل الذى يظهر تعاطفا شديدا نحو المنشأة الصناعية، على غير ما ترغب الجماعة قد تنفيه Exile him أو أن يختار هو ترك الجماعة. ذلك أن أفراد الجماعة هم أقرب جيرانه، وأن الإدلاء كيان غريب عنه. وعلى أن يكون بحوار جيرانه الذين يشعر بالانتماء إليهم حتى ولو كان سلوكهم غير عادل وضغوطهم غير ودية. وان تشبث العامل بالانتماء إلى الجماعة دليل على تماسك هذه الجماعة^(٢).

وقد ألفت دراسات (كارتر ايت وزاندر) الضوء على نتائج تماسك الجماعة فيما يتعلق بخصائص الأعضاء الذين يشعرون بشدة جاذبية الجماعة لهم. ذلك أن هؤلاء الأعضاء يتميزون أكثر من غيرهم بخصائص سلوكية تساهم فى الإبقاء على الجماعة ووقايتها من التفكك وزيادة كفاءتها الإنتاجية مثل : —

1—Schachter, S.; The Psychology of Affiliation, California-Stanford University Press, P. Ch. 1.

2—Marrow, A. J.; Making Management Human. McGraw-Hill book Company, Inc.: N, Y., 1957, pp. 61-62.

— الشعور بالمسئولية نحو الجماعة :

ومن سمات هذا الشعور ، النشاط الذى يبذله عضو الجماعة ، والذى ينسم بأ كبر قدر من المشاركة فى إجتماعاتها ، وبالصبر والمثابرة آماداً طويـلة فى العمل على تحقيق غير الميسور من أهداف الجماعة . فضلا عن الاستمرار فى عضوية الجماعة لأطول مدة ممكنة .

— التأثير المتبادل :

ذلك أن أعضاء الجماعة المتناسكة يتميزون بزيادة الاستعداد للتأثير فى غيرهم وفى نفس الوقت يكونون أكثر تقبلاً لآراء باقى أفراد الجماعة .

— القيم المتشابهة :

إذ كلما تشابهت قيم أعضاء الجماعة ، كلما زاد اهتمامهم بأهدافها فصلا عن لزيادة تمسكهم بمعايير الجماعة وزيادة منقوطهم على الممارقين من أعضائها^(١) .

مما سبق يتضح أن الجماعة المتناسكة يوجد بينها ما يمكن أن يطلق عليه اسم (حافز الجماعة) وهو من أهم العوامل التى تؤثر على زيادة الإنتاجية إيجاباً أو سلباً ، والى يمكن للإدارة المستنيرة أن تعمل على تنمية العلاقات بصورة إيجابية داخل الجماعات غير الرسمية مع الاعتراف بأهميتها ودورها فى حفز العمال نحو زيادة الإنتاجية . على إعتبار أن الجماعة الرسمية عندما ترغب فى خفض الإنتاج أو زيادته لا يستطيع أى من أعضائها مخالفة قرارها ، فهو قرار جماعى ديمقراطى صادر عن هيئة تمثل أعضائها أصدق تمثيل .

(١) انظر رسالتنا للدكتوراه (مرجع سابق) ص ٤٠٣

٣ - الاشراف الديمقراطي والكفاية الانتاجية :

لعل أسلوب الإشراف من أهم حوافز العمل ، كما أكدت الدراسات الميدانية في علم الاجتماع الصناعي ، بالإضافة إلى أن الشركات التي تتمتع بمستوى عال من الإنتاجية يوجد فيها في الغالب أسلوب إشرافي إيجابي متقدم يتلخص في إعطاء العاملين فكرة عن أهداف العمل وإمكاناته وترك الحرية لهم لتكليف أدائه تبعاً لظروف العمل وإشراكهم في تخطيط وحل مشاكل العملية الإنتاجية .

والإشراف في ميدان الصناعة صوره ومستويات وأسماء مختلفة . فهناك المدير والمشرف والمنفذ والمراقب والملاحظ ورئيس القسم ورئيس الوردية . والمشرف - تحت أي اسم من الأسماء السابقة في الصناعة - هو حجر الزاوية في إقامة العلاقات الإنسانية السليمة بالمنشأة الصناعية . وتدل البحوث الحديثة دلالة قوية ، على خطورة الدور الذي يقوم به ، بل ربما كان أهم عامل في البيئة النفسية الاجتماعية للعمل ، فهو يمثل الإدارة في أعين مرءوسيه ، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يشرف عليهم وفي روحهم المعنوية ، ثم أن سياسته حيلة مباشرة بإنتاج الجماعة التي يشرف عليها ، فهي وسعه أن يجعل مرءوسيه يشعرون بأن لهم قيمة في المنشأة الصناعية أو بأنهم مجود تروس في عجلة الإنتاج . ويمكنه بعدله وإنصافه مع كل من مرءوسيه أن يتيح لنفسه الفرصة في غرس القواعد والمعايير التي ينبغي لمرءوسيه أن يأخذوا بها ويعملوا على بقديسها . وكذلك يمكنه برحابه صدره أن يشجع المجتهد على جهوده والاستمرار فيها وإن يشعر المجتهدين أنهم جزء متكامل في المنشأة الصناعية . وإن ما يديه من الصبر والتسامح خليف أن يكون مثالا يحتذونه ويخلق جواً يعين على الاحترام المتبادل . ذلك أنه إذا لم يتفرد وحده بالسلطة وإنما يقوم بتوزيعها على مرءوسيه فإنه يتيح لهم الفرصة للمشاركة في نشاط الجماعة وقراراتها ، مما يؤدي إلى تنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم ، وهذا هو ما يوجد الحافز الجماعي الإيجابي ، لدى أفراد الجماعة الإنتاجية ويدفعهم إلى زيادة الإنتاجية .

أما أسلوب الإشراف القائم على الضغط على العاملين لزيادة إنتاجيتهم ، مع عدم ترك الحرية لهم في التفكير والتصرف وأسلوب الأداء ، بل وتدخله في كل دقائق العملية الإنتاجية إلى حد قيامه بأداء العمل بنفسه ، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاجية على المدى القصير ، بمعنى أن هذا الأسلوب الإشرافي يخلق د الحافز الجماعي السلبي ، لدى العاملين وهو ما لا يتفق مع صالح زيادة الانتاجية حيث تنخفض بعد قليل عن المعدل العادي .

٤ - اعتراف الادارة بأهمية جهود العمال :

أوضحنا من قبل - استنادا إلى ماسلو - أن المستوى الرابع من مستويات الحاجات الأساسية ، وهو الحاجة إلى التماس التقدير الاجتماعي Social Recognition ، أى التى تدفع الفرد إلى أن يكون موضع قبول وتقدير واعتبار واحترام الآخرين ، والآخرين هنا يمكن أن يكونوا ممثلى الإدارة ، واحترام وتقدير ممثلى الادارة للعامل المجدين يكون بمثابة حافز بشعب حاجة كل منهم إلى اكتساب احترام الآخرين والشعور بإنجاز الأعمال الهامة . . . غير أن الاحترام والتقدير الذى يحصل عليه العامل المجد بالرغم من أهميته ، لا يغنى عن الحافز المادى الذى يأخذ صورة مكافأة نقدية فى مقابل اجتهاده فى زيادة الإنتاجية .

٥ - سياسة الادارة ونظرتها تجاه العاملين :

من المعروف أن نوع القيادة القائمة هو الذى يشكل قيمة التنظيم ويلهم أفراد العمل برغبة وحماس يؤديان إلى الفاعلية . ومن ثم فإن القيادة هى مفتاح الإدارة^(١) . ذلك أن المتعاملين مع هذه الإدارة يمكنهم معرفة ما إذا كانت قيادة المنشأة الصناعية قادرة أم متخبطة ؟ وفى كلتا الحالتين فإن نتائج النجاح أو التخطي في الإدارة تؤثر فى اتجاهات جميع العاملين وفى روحهم

1—leadership is the Key of Administration.

المعنوية من أدنى إلى أعلى مستويات العمل . فالقيادة شيء يسرى خلال العملية الإدارية كلها ، كما توفر الحافز والدافع وتبني الأساس للتفويض Delegation وما يوازنه من التنسيق .

وكانت القيادة في الماضي تعتمد على فكرة القادة والأتباع ، بحيث يتحكم من يشغلون مناصب المستوى الأعلى تنازليا فيمن يشغلون درجات أقل حتى الدرجات الدنيا من الوظائف ، وقد أصبحت هذه الفكرة من بقايا التفكير العقيم إذا ما قورنت بالحاجة إلى عمل الفريق . ومنذ ذلك الحين أصبح موضوع القيادة هو التأثير في الآخرين وليس التسلط عليهم . وكانت السيدة ماري باركر فيوليت هي أول من وضع هذه الحقيقة في مكانها الصحيح . وعلى هذا فقد تغير مفهوم السلطة من التسلط أو إصدار الأوامر ، إلى أن السلطة هي التأثير باشتراك الأفراد أو (التكامل) أو الإجماع الاختياري^(١) . وكان من رأيها أنه إذا تعرضت الحقائق على الأضراف المتنازعة ، واتيحت لهم الفرصة لتبادل الآراء مدة كافية في ظروف مواتية فلن يكون هناك موضوع يعز على التسوية المهادنة ومثل هذا الإجراء أبعد أثرا من إصدار أوامر قد لا تكون لها نتيجة على الإطلاق .

وهذه العوامل هي التي تشكل اتجاهات العاملين نحو الإدارة ، فإذا كانت الإدارة تميل إلى أسلوب القرارات الجماعية فإنها تصبح حافزا هاما من حوافز العمل الإنتاجية . وإذا كانت الإدارة تميل إلى إصدار القرارات من أعلى إلى أسفل دون أن يكون للحركة المقابلة والمتممة لها وجودا حقيقيا ، فإن العاملين ينفرون من اتجاهات مثل هذه الإدارة التي تجعلهم بمثابة تروس في عجلة الإنتاج ، لا أهمية لهم سوى أهمية قوة سواعدهم . أما أفكارهم وآراؤهم فلا قيمة لها ، وعلى هذا فإن أقصى ما تحصل عليه المنشأة الصناعية من العاملين

1—Authority is influence with People, it is , • integration • or Voluntary Consensus.

هو إنتاج سوا عدم ، على حين تختفى الرغبة في التجويد والإخلاص في الإنتاج الذي يحقق التميز والنجاح في المجال الإنتاجي .

نخلص من ذلك إلى أن أسلوب العمل الإداري المستنير يخلق حافزا حقيقيا على أساس إعطائه لكل من العاملين الأهمية التي يستحقها كعنصر أساسي من عناصر الإنتاج ويوفر لهم الفرصة المساهمة الحقيقية في الإنتاج باستغلال كفاياتهم وطاقاتهم أفضل استغلال لصالح المنشأة الصناعية . . . ومن ثم فإن العامل الأساسي الذي يحدد فعالية الحوافز نحو زيادة الإنتاجية هو وجود علاقة يستطيع الفرد إدراكها بين الحافز وبين أدائه لعمله ، بمعنى أن يكون حصوله على الحافز (المكافأة المالية أو التقدير والإحترام . . .) متوقفا على زيادة إنتاجيته .

٦ - معاملة العامل معاملة إنسانية :

إن العامل إنسان وهو في نفس الوقت عنصر من عناصر الإنتاج ، ولذلك يجب أن تقوم معاملة الإدارة له على أساس اعترافها به كفرد له أهميته وتقديره لنفسه ، على اعتبار أن الأبحاث العلمية قد أكدت أن كفاية العامل الإنتاجية ترتفع عندما يشعر بالتقدير ، وعندما تتوافر له الفرصة لتنمية شخصيته والتعبير عن قدراته . ويتولد هذا الشعور لديه عندما يحس باعتراف الإدارة به كفرد له إمكانياته ومهاراته . . . وتلك هي مشكلة الصناعة الحديثة من الناحية الإنسانية بعد تركيز الإنتاج ، وتضخم حجم المشروعات ، وإنعدام الصلة الشخصية المباشرة بين الإدارة والعامل .

ولذلك فإن إغفال ما بين العاملين - رجالهم ونسائهم . . . صغارهم وكبارهم - من فروق جسمية وعقلية ومزاجية واجتماعية . . . من الأمور الخاصة ، على اعتبار أن ذلك له أسوأ الأثر بالفرد نفسه وبالمجتمع الذي يعيش فيه بمعنى أننا إذا أغفلنا الفروق الفردية ، فإننا لا نستطيع أن نحفزهم على زيادة الإنتاجية ، أو نؤسهم ونعاملهم بما يستحقون ، أو أن نرعى العدل في إثاباتهم وعقابهم ،

ولعجزنا عن حل مشاكلهم التي تعوق توافقهم المهني . . . ذلك أن العمال كما يختلفون بعضهم عن بعض من حيث قدراتهم واستعداداتهم وسماتهم الشخصية ، فإن العامل أيضا يختلف قدراته وسماته من حيث القوة والضعف . . . فقد يكون العامل ماهرا في إدارة الآلات وغير ماهر في قيادة الجماعات ، وقد تكون قدرته كبيرة في احتمال الألم الجسمي ، وعكس ذلك في احتمال الألم النفسي ، وقد يكون العامل رفيع الذكاء ، ولكنه ضعيف الإرادة أو سيء الخلق أو مصابا بمرض نفسي . . . إلخ . ومعاملة العاملين التي تقوم على مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد وداخل الفرد نفسه هي المعاملة الانسانية المطلوبة .

نخلص من ذلك إلى أن مشكلة الحوافز لن تحل في الصناعة ما لم يصطلمح العمال وأصحاب الأعمال على أساس يعين كل طرف على احترام حاجات الطرف الآخر ورغباته . ذلك لأن قدره العامل على الإنتاج تتوقف على استعدادته وتدريبه . . . على حين أن إنتاجيته تتوقف على قدرته ورغبته في الإنتاج . بمعنى أنه كما قال (فروم Vroom) يمكن وضع الرغبة في العمل في المعادلة التالية :

$$\begin{array}{rclcl} \text{القوة} & = & \text{الاستعداد} & \times & \text{التدريب} \\ \text{الكفاية الإنتاجية} & = & \text{القدرة} & \times & \text{الدافع} \\ \text{Performance} & = & \text{Ability} & \times & \text{Motive} \end{array}$$

ومن ثم فإن جهات العمل إذا كانت تستهدف تيسير حصول العاملين على البواعث ، فإن عليها أن تخلق المواقف التي تنشط دوافعهم وميولهم بهدف زيادة كفايتهم الإنتاجية . . . مع مراعاة أن يكون هدف البواعث هو زيادة رغبة العامل في العمل المشمر ، وليس في العمل الذي يؤدي إلى التعب والإرهاق ، بمعنى ألا يكون هدف الباعث هو دفع العامل إلى إستغلال قدرته إلى أقصى ما يستطيع ، الأمر الذي يؤدي إلى شعوره بالتعب ، الذي من شأنه خفض الكفاية الإنتاجية وضيق العامل بعمله . وإنما ينبغي أن تستخدم

البواعث لتشجيع العاملين إلى الانخراط في التدريب الارتفاع بمستوى الإنتاجية ، ولتعلم أفضل أساليب الأداء ، بحيث تتعادل قدراته مع ما يبذله من جهد في العمل .

نخلص من هذا إلى أن رجال الصناعة والإدارة قد فطنوا إلى قوة الحوافز غير المادية ، أى الحاجة إلى الأمن النفسى المعنوى ، تلك التى تدفع العامل إلى أن يكون موضع حب وعطف وعناية واهتمام ومساندة عاطفية من الآخرين ، والى تدفعه إلى الاطمئنان على عمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الاجتماعى . . . ومن ثم عملوا على إشباعها لدى العاملين بوسائل مختلفة منها برامج الإحالة إلى المعاش والتأمين الصحى والأمن الصناعى ومشروعات الإقراض وما إلى ذلك ، بحيث يأمن العامل على حياته ومستقبله . وهناك ثلاثة أسس لتحقيق ذلك الأمن الاجتماعى هى :

١ — علاقة العامل برؤسائه ، بمعنى أن العامل لا يشعر بالأمن الاجتماعى ، ما لم تقابل جهوده وأنشطته بالاستحسان الاجتماعى من رؤسائه والمشرفين عليه .

٢ — علاقة العامل بالمؤسسة التى يعمل بها . بمعنى أن إحاطة العامل بطبيعة عمله وواجباته قد تكون محل اعتراض منه ، وعلى هذا ينبغى أن يعرف العامل لوائح المؤسسة التى يعمل بها ونظمها وخططها . وفرص الترقية فيها ، وما إذا كان عمله موضع قبول أو اعتراض .

٣ — والتعامل مع العامل بغير ذلك قد يكون حيلة متعمدة فى بعض الأحيان ، يلجأ إليها الملاحظون أو المديرون ممن يعشقون السلطة والأثرة ، وهى حيلة نفسية تمكنهم من أن ينسبوا الفضل إلى أنفسهم حين تسير الأمور سيرا حسنا ، وأن يلقوا باللوم على مرءوسيهـم حين تضطرب الأمور ، ومنها أيضا أن بعض العاملين الذين لا يستغرق أداد أعمالهم منهم نصف الوقت المحدد للعمل ، فإنهم

يلجأون إلى الذهاب إلى أعمالهم في وقت مبكر ، ويمكثون في مقار أعمالهم إلى ما بعد الإصراف . لإضفاء أهمية زائفة على أعمالهم بهذا السلوك الصياني . واذلك يجب — في مثل هذه الحالات — إعادة توزيع الأعمال على العاملين بحيث يستوعب العمل وقت العامل كله أو معظمه على الأقل ، حتى يشعر كل منهم بأنه لا غنى عنه . وذلك مع تثبيت نظم الثواب والعقاب ، فلا يكافأ العامل اليوم على ما يعاقب عليه عامل آخر في الغد ، ولا يكافأ العامل على عمل اليوم ، ثم يعاقب عليه في الغد ، فهذا من شأنه أن يجعله في حالة دائمة من القلق والحيرة ، ومن ثم لا يشعر بالأمن الاجتماعي على حياته ومستقبله . . . هذا وتستخدم الأرباح كنوع من الحوافز في الدول الرأسمالية على أساس نوعين من الأرباح :

أ — أرباح التشغيل الناتجة عن العمليات الإنتاجية ويتم الحصول عليها من السوق العادي .

ب — الأرباح المالية وهي تلك التي يتم تجنيدها طبقاً لنظم حسابية معينة نتيجة لهذه العملية .

ومن هذا يتضح أن وظيفة الأرباح لم تعد وسيلة للتعبير عن الكفاية . وبالإضافة إلى ذلك فإن عملية إعادة توزيع الأرباح تتم لصالح أفراد لا ينتمون إلى العملية الإنتاجية بصفة من الصلات . . . وذلك لتحقيق الأغراض التالية : —

— الحد من الإضرابات والإضرابات العمالية .

— الحد من الضياع في الخدمات والمواد والمعدات .

— رفع الكفاية الإنتاجية وضمان استقرار القوى العاملة .

— تحسين الإدارة والرقابة .

— تقديم نوع من الرعاية الاجتماعية للعمال .

هذا ويختلف مفهوم المشاركة في الأرباح في ظل النظام الاشتراكي ، حيث تعتبر الأرباح حقاً للعاملين تفرضه علاقات العمل السائدة التي تجعل من العاملين شركاء في الأرباح بقدر ما هم شركاء في ملكية وسائل الإنتاج الأخرى . فقد قررت مثلاً اللجنة المركزية للحزب الشيوعي في الاتحاد السوفيتي في سبتمبر سنة ١٩٦٥ الاهتمام بالدور الفعال والهام الذي تلعبه الأرباح كأداة للكفاية وكمصدر للحوافز بالنسبة للعاملين . وتختلف وظيفة الأرباح في الدول الاشتراكية عنها في الدول الرأسمالية ، ذلك أن عملية إعادة توزيع الأرباح في الاتحاد السوفيتي ، تتم في إطار العملية الإنتاجية وكل المتصلين بها .

وفي جمهورية مصر العربية فإنه إنطلاقاً من الفلسفة الاشتراكية للعمل التي تفجرت غداة صدور قوانين يوليو ١٩٦١ الاشتراكية . استقر نظام المشاركة في الأرباح كقاعدة من قواعد العمل .

وقد نص القانون الخاص بالأرباح^(١) في مادته الثانية على تجنيب ٢٥ ٪ من صافي الأرباح للعاملين يوزع منها ١٠ ٪ نقداً ، ويخصص ٥ ٪ منها للخدمات الاجتماعية والإسكان طبقاً لما يقرره مجلس الإدارة ، بالاتفاق مع اللجنة النقابية ، وتخصيص ١٠ ٪ من الأرباح للخدمات المركزية للعاملين .

وقد نظم قرار السيد رئيس الجمهورية كيفية توزيع النصيب النقدي من الأرباح على العاملين ، بحيث توزع الأرباح بنسبة الأجور السنوية للعاملين ، وبحيث لا يزيد مجموع ما يحصل عليه العامل عن خمسين جنيهاً سنوياً كما سبق أن أوضحنا ذلك .

٧ - الرعاية الاجتماعية . . كنوع من الحوافز الجماعية :

ويلاحظ أن تخصيص ٦ ٪ من صافي الأرباح للخدمات الاجتماعية . بمعنى

(١) قانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١

إستخدام أسلوب الرعاية الاجتماعية للعاملين كنوع من الحوافز الجماعية للعمال .
والمقصود بالرعاية الاجتماعية العمالية هو ما يتصل بشروط العمل وظروفه
وأحواله والخدمات التي تقدم للعمال في مجال التغذية والرعاية الطبية والصحية
والثقافة العمالية والتأمينات الاجتماعية العمالية وشغل أوقات الفراغ في النواحي
البناءة . . . ومن ثم فإن الرعاية الاجتماعية العمالية قد تكون نابعة من :

— مصدر ذاتي : بمعنى أن يعتمد أصحاب الأعمال من تلقاء أنفسهم الى
إنشاء بعض الوحدات الاجتماعية الداخلية لتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية
للعاملين ، استنادا الى اقتناعهم بجدواها في زيادة الكفاية الانتاجية ، وفي
الارتقاء بمستوى العلاقات الانتاجية بين طرفي الانتاج (العمال — وأصحاب
الأعمال) .

— مصدر تشريعي : بمعنى تجنيب جزء من ميزانية المنشأة الصناعية يعادل
نسبة ٥ ٪ السابقة الذكر للانفاق منها على خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية ،
وكثيرا ما تتجاوز المنشآت الصناعية هذه النسبة في الانفاق على خدمات الرعاية
الاجتماعية لعمالية . وتسمى تلك الزيادة بالإضافة إلى النسبة المحددة باسم خدمات
الرعاية الاجتماعية العمالية الاختيارية . . . على حين أن ما فرضه المشرع
بحوار ذلك من خدمات صحية وغذائية وإسكانية وما يتعلق بنقل العمال من
وإلى منازلهم ومقار أعمالهم يعتبر من قبيل خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية
الاجبارية .

— مصدر تعاقدى : أى تعاقد بمثل العمال مع أرباب الأعمال وخاصة في
صناعات البترول والنسيج على التزام المنشآت الصناعية بتقديم بعض خدمات
الرعاية الاجتماعية العمالية مثل نقل العمال وتقديم وجبات غذائية لهم ، وتقديم
بعض الخدمات الصحية . . . الخ .

أهداف الرعاية الاجتماعية العمالية :

تهدف الرعاية الاجتماعية العمالية الى تحسين ورفع المستوى الاجتماعي
والنفسي للعمال وما يكون له تأثير في معنوياتهم واستقرارهم سواء كان ذلك

عن طريق التشريعات والقوانين التي تصدرها الدولة أو عن طريق ما تراه المنشآت الصناعية أو أصحاب الأعمال أنفسهم ، وسواء قدمت هذه الوسائل داخل نطاق العمل أو خارجه .. ولقد أصبحت الرعاية الاجتماعية بصورتها الحديثة على النحو التالى :

أ - العمل على النهوض بالمستوى الاجتماعى والثقافى والصحى والمعنوى للعاملين .

ب - القضاء على مشاكل العمال عن طريق بحث مسبباتها وتوفير وسائل الوقاية منها حتى تستقر نفوسهم ، ويشعرون بالأمن النفسى والاجتماعى .

ج - العمل على تكيف العمال Adaptation مع نظم وتقاليده وعرف مجتمعهم (أى مصنعهم) الجديد باعتبار موقف العمل موافقا اجتماعيا .

د - توفير الأمن الاقتصادى للعاملين بتمكينهم من الحصول على حقوقهم فى خدمات الرعاية الاجتماعية ، وكذلك بتبصيرهم حول حقوقهم فى الأجور والعلاوات الدورية ، وكذلك بتبصيرهم بواجباتهم نحو أعمالهم ومجتمعهم و ثروته القومية .

هـ - تقديم الخدمات الترفيهية والترويحوية التى تصنع ألوان حياتهم وحياة أسرهم بالبهجة والسرور ، مع محاولة تبصيرهم - من خلال استمتاعهم بتلك الخدمات - عن المشاكل الاجتماعية الكبرى مثل تنظيم الأسرة وترشيد الاستهلاك وما إلى ذلك^(١) .

و - تطوير مجتمع المصنع تطويرا حضاريا عن طريق إيجاد أجهزة

(١) دكتور زيدان عبد الباقى : أسس علم السكان . مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة

لتقديم الخدمات الاستهلاكية التعاونية . بحيث يتعاونون في تأسيسها وفي
إقسام أرباحها . حتى يمكن تدريبهم بصورة غير مباشرة . على حكم أنفسهم
بأنفسهم .

نشأة الرعاية الاجتماعية العمالية :

ظلت الرعاية الاجتماعية نوعاً من الإحسان الذي يقدمه رب العمل
للعامل عندما يحل به كارثة . ودون أن يكون لذلك نظام واضح . وإنما كان
ذلك يخضع لمدى إيمان رب العمل بالقواعد الدينية التي تدعو إلى التكامل
الاجتماعي ففي القرن الثالث عشر مثلاً نجد أسقف قرطاجنة يقول
(... إن عمل الخير يا أخواني أمر مقدس ، فيه عزاء كبير للمؤمنين ،
وضمان للآمنين ووقاية للإيمان ، وتكفير عن الخطيئة ، وعوض للضعفاء
ومجد الأقوياء . . . الخ) .

وأوجب الإسلام على المسلمين الإنفاق على الزمن (وهو العاجز عن
الكسب) وعلى الشيع الفاني وعلى المرأة التي لا عامل لها . . . ومن الواضح أن
الرعاية الاجتماعية يومئذ لم تكن حقاً للعاملين ، وإنما كانت للعاجزين عن العمل .

وتحوّلت الرعاية الاجتماعية العمالية من الاهتمام بالعاجزين عن العمل
فحسب ، إلى العاملين بالفعل أيضاً مع الثورة الصناعية ، ولكنها أخذت
شكل إحسان من أرباب الأعمال إلى العمال . أو بالأحرى كانت محاولة من
أرباب الأعمال لاسترضاء زعماء العمال واستمالتهم لتخفيف حدة المطالبة
بزيادة الأجور .

وينمو النظام الرأسمالي في العصر الحديث ، وإحساس رجال الصناعة
بأهمية الرعاية الاجتماعية العمالية في رفع مستويات وكفاية الإنتاج نتيجة
للإطمئنان الاجتماعي والنفسي الذي وفرتة أساليب الرعاية الاجتماعية للعاملين .
فضلاً عن أثرها في تنمية ثروات الرأسماليين . . . ومن ثم فقد زاد اهتمام
١٠ - علم الاجتماع الحديث ،

الرأسماليين تدريجياً بالجانب الاجتماعي للعاملين حتى أصبحت الرعاية الاجتماعية للعاملين في الدول المتقدمة صناعياً ، منظمة تنظيمياً دقيقاً ، بل وتشكل جانباً هاماً من جوانب العملية الانتاجية .

على حين أن دول النظام الاشتراكي لا تعترف بما يسمى بالخدمة الاجتماعية العمالية ، وإنما تعتبر أن للعاملين حقوقاً في الرعاية وإحتراماً لأدميتهم وحقوقهم في الحياة ، بمعنى أن لكل فرد الحق في معيشة لائقة به وبأسرته ، يتوافر فيها الغذاء والكساء والسكن والرعاية الصحية والاجتماعية اللازمة وله حق الضمان في حالات البطالة والمرض والعجز والتملل والشيخوخة .

ولقد نهجت جمهورية مصر العربية طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وأخذته أسلوباً لتحقيق التقدم والنمو الاجتماعي ، كما اتخذت من الأسلوب الاشتراكي منهجاً للحياة . ولقد عانى العمال في الماضي من عدم وجود أنظمة واضحة للرعاية الاجتماعية العمالية ، بل إن بعض مظاهر الرعاية الاجتماعية التي كانت تطفو - في النادر - على السطح كانت من قبيل العمل الطيب والإحسان ... وإن كانت بعض الشركات قد استخدمت بعض الأخصائيين الاجتماعيين من قبيل استكمال الشكل العام للتوسعة الصناعية دون أن يكون هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين أية فعالية اجتماعية تذكر .

ولقد كان من أهداف ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ رعاية العمال وتعويضهم مع الفلاحين عما هم فيه من تخلف ، وكان ذلك يمثل الجانب الإنساني في تلك الثورة ، ومن ثم انجهدت الصناعة إلى توفير الرعاية الاجتماعية للعمال من أجل رفع مستواهم المهنى والاجتماعي والصحي والثقافي والسياسي .

وهذا التطور في تطبيق روح مفهوم الرعاية الاجتماعية العمالية قد انسع ليشمل كافة العوامل التي تؤدي إلى تحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل من حيث تهيئة الجو الملائم للعاملين سواء بشكل مباشر (عن طريق الدولة ، أى بإصدار التشريعات التي تنظم هذه الرعاية) أو بشكل غير مباشر

١ عن طريق أسعاب الأعمال . أى من تلقاء أنفسهم أو بدافع إنسانى .
و لإدراكهم أن خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية تزيد من الكفاية الانتاجية
للعاملين كما وكيفا ، بما لها من ارتباط بالروح المعنوية للعامل . والمنشع
فى مصر يعتبر مجرد استمرار تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للعاملين لمدة
ثلاث سنوات . يعتبرها - فى هذه الحالة - شرطا من شروط العمل .

المبادئ الأساسية للرعاية الاجتماعية العمالية :

لما كانت أهداف الرعاية الاجتماعية العمالية ، هى العمل على تحسين علاقات
العمل بقصد رفع الكفاية الانتاجية للعاملين تطبيقا للمبادئ والفلسفات التى
يأخذ بها المجتمع العام ، والتى تفرض تقديم تلك الخدمات للعمال - سواء
بدافع ذاتى أو تشريعى أو تعاقدى - باعتبارهم قطاعا من المواطنين المنسجين ،
الذين لا قوا كثيرأ من الحرمان فى الماضى ، وما ينبغي تعويضهم عنه ، ونماصة
فى مؤسسات "قطاع العام الذى تتجسد فيه مرافق خدمات الرعاية الاجتماعية
العمالية بوضوح ، عنها فى مؤسسات القطاع الخاص ... وعلى هذا فإن المبادئ
الأساسية للرعاية الاجتماعية العمالية هى :

— اشتراك مثلى العمال فى تخطيط وإدارة خدمات الرعاية الاجتماعية .
— ألا تكون خدمات الرعاية الاجتماعية بديلا عن الأجر أو جزء منه .
— عدم خضوع استثماراتها للربح . إذا ساهم العمال فى تكاليفها بجزء
كبير أو صغير .

— قبولها للتحسين والتطوير من حين إلى آخر .
— تدريب المشتغلين بتقديم هذه الخدمات والقائمين على إدارتها من
حين إلى حين .

— أن تتضمن برامج خدمات الرعاية الاجتماعية جانبا لتثقيف العاملين
وتبصير أسرم بأبعاد تلك الخدمات للاستفادة منها .

— إعطاء الأولوية للخدمات التى ترفع من المستوى الاقتصادى للعاملين
وأسرم عن طريق توفير بعض أنواع التدريب الحرفى وخدمات الأسر المنتجة

- تكامل برامج خدمات الرعاية الاجتماعية داخل المنشأة الصناعية مع برامج الخدمة الاجتماعية على مستوى الإقليم أو المجتمع العام أو كليهما .
- ضرورة الترابط بين برامج الرعاية الاجتماعية وبرامج الإنتاج بحيث تكون الأولى بمثابة قوة دافعة للثانية .
- أن تتماشى برامج الرعاية الاجتماعية السائدة مع أيولوجية الدولة .
- ضرورة توفير خدمات مناسبة للفئات الخاصة من العاملين مثل النساء والأحداث والمزهرلين مهنيًا من العمال .
- أن تتضمن برامج خدمات الرعاية الاجتماعية البرامج التي تؤدي إلى تنمية شخصيات العاملين إقتصادياً واجتماعياً .. مثل إنشاء جمعيات تعاونية استهلاكية بأمرهم العاملين وإدارتها بمعرفتهم .. وكذلك برامج لبحث وعلاج مشاكلهم اليومية وخاصة الأسرية منها .. وأيضاً برامج للرعاية الاجتماعية النفسية التي تستهدف إبعاد دواع القلق والاكتئاب النفس وما إلى ذلك .. وأيضاً برامج تستهدف دفع الطموحين منهم إلى التقدم وخلق روح الطموح في ذواتهم .. الخ .

نطاق خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية :

- من الفقرة السابقة يتضح لنا أن نطاق الخدمة الاجتماعية ليس قاصراً على بيئة المنشأة الإنتاجية ، وإنما يمكن تحديد هذا النطاق في : — داخل وورش وعنابر التشغيل .

- داخل مرافق الخدمة (مطاعم وبوفيات ودور حضانة)^(١) وداخل

(١) تنص المادة رقم ١٣٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم مائة عامل فأكثر في مكان واحد على أن يوفر داراً للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظمتها وماتحتله العامة مقابل انتفاعها بها بقرار من وزير العمل ، ويمكن الرجوع إلى قرار وزير العمل رقم ٦١ في ١٨ / ٥ / ١٩٦١ للوقوف على تفاصيل إنشاء ونظم وتمويل وإدارة دور الحضانة في المنشآت الإنتاجية ودور العمل المختلفة .

بيئة المنشأة الإنتاجية (أفضية وملاعب وحمامات سباحة وما إلى ذلك) .
- وقد تشمل البيئة المحيطة بالمصنع وخاصة المدينة السكنية الخاصة
بالعاملين بالمصنع أو الأفراد العاملين في إعداد وإنتاج الخامات الأولية
المطلوبة للمنشأة الصناعية .. الخ .

- وقد تشمل أسرة العامل وخاصة تقديم الخدمات المتعلقة بالرحلات
الترويحية والندوات الثقافية والحفلات الترفيهية التي يسمح فيها باشتراك
أفراد أسر العاملين .

حجم وأنواع الرعاية الاجتماعية العمالية :

يختلف حجم الخدمات التي تشمل عليها برامج الرعاية الاجتماعية العمالية
من منشأة إلى أخرى . بل ومن صناعة إلى أخرى طبقا لعدد العاملين في
المنشأة أو طبقا لخطورة الصناعة داخل هذه المنشأة أو تلك طبقا لقرب أو بعد
المنشأة الصناعية من المدن التي تتوفر فيها الخدمات الحضارية مثل المستشفيات
والمدارس والمعاهد والجامعات .. الخ . هذا ولا تنجم برامج الرعاية
الاجتماعية عند مستوى معين وإنما تتطور وفقا لتطور الأحوال الاقتصادية
والاجتماعية . ونما لا شك فيه أن طبيعة الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية
وطبيعة القواعد التي تخضع لها علاقات العمل . طبقا للابدولوجية الاجتماعية
السائدة في الدولة ، إنما تؤثر في تحديد الحجم الكمي الذي يحدد أنواع
وأشكال ومضامين برامج الرعاية الاجتماعية العمالية ، على حين أن أنواعها :

١ - برامج إجتماعية فردية مباشرة :

وهي البرامج التي تستهدف تقديم بعض الخدمات إلى العامل ليستعين بها
على مواجهة مواقف مفاجئة أو غير متوقعة ، مثل التعرض للكوارث
الاجتماعية أو الوقوع ضحية لعصابات النشل أو التعرض للحوادث وما إلى
ذلك .. وكذلك المواقف المتوقعة مثل زواج الأبناء والبنات وما إلى ذلك .

٢ - برامج إجتماعية جماعية :

وهي البرامج التي ترمى إلى تنظيم بعض الخدمات الجماعية للعاملين والتي تتجسد في بعض التسهيلات الصحية مثل : الرعاية الطبية - الاسعافات الأولية^(١) - مياه الشرب - أحواض الغسيل - حمامات السباحة - المقاعد - غرف خلع الملابس ٠٠ وبعض التسهيلات الأخرى مثل خدمات التغذية^(٢) - عربات الركوب^(٣) - المساكن - خدمات استهلاكية - صناديق المساعدات الاجتماعية وما إلى ذلك .

(١) قانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ ، وقانون رقم ٣٧٢ لسنة ١٩٥٩ بهدف فرض السلامة والصحة المهنية ، والمادة رقم ١٠٨ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقرار الوزاري رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٧ بشأن وسائل حماية العمال من الأضرار المهنية وأخطار العمل والآلات ، واتخاذ جميع الوسائل اللازمة لتأكيد من الظروف السائدة في أماكن العمل ، وذلك لتوفير رعاية كاملة لصحة العمال المتقاعين بها ، كما أوجب القرار الوزاري رقم ٥٨ لسنة ١٩٦٠ ضرورة إحتيار المصنع لخدمة العمال وعلاجهم ، قريبا بقدر الإمكان من المنشأة ، كما أوجب مراعاة التوبة والإضاءة والشروط الصحية والراحة فيه إلى جانب تجهيزه بالأدوات والأجهزة اللازمة .

(٢) نص المادة رقم ٦٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في الأماكن البعيدة عن العمران أن يوفر لهم لتغذية بأسعار لا تزيد عن ثلث تكاليفها بشرط ألا يتجاوز ما يؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليما . وقد حدد قرار وزير العمل رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٩ المواصفات والشروط المحددة في الوجبة الغذائية ومقدارها ، وقد تضمن الضأ نماذج لذبح وجبات تقدم في الغذاء أو المشاء ، وثلاث وجبات تقدم في الإفطار ، كما أوجب تقديم الوجبة التي تشمل على اللحوم ثلاث مرات على الأقل أسبوعيا .. ويجوز ذلك فإن كثيرا من المنشآت الصناعية تقدم وجبة غذائية يومية لعمالها بصفة إختيارية .. وأحيانا يقتصر واجب المنشآت الصناعية على تهيئة المكان اللائم لتناول الطعام ويتحمل العمال تكاليف الوجبة الغذائية كاملة .. وفي كل الحالات فإن العمال يمثلون في جلق إمداد الوجبات الغذائية والإشراف عليها ولهم الحق في المطالبة برفع مستواها .

(٣) نص المادة رقم ٩١ من قانون العمل على إلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ..

الأمن الصناعى كحافز جماعى :

قد ينسب البعض أسباب الإصابات التى يتعرض لها العمال فى الصناعة إلى القضاء والقدر ، وقد يتبادر إلى الذهن أن نسبة كبيرة من إصابات العمل وابتداء الصدفة ، ولا سيما تلك التى لا يبدو لها سبب واضح . ولكننا نعرف أن كلمة المصادفة أو القضاء والقدر لا تستخدم فى تحليل السلوك الإنسانى إلا حين نجعل الأسباب الحقيقية أوحين نعجز عن تحديد العوامل التى أدت إلى الإصابة . ولقد عملت الدول المتقدمة صناعات على تقليل إصابات العمل إلى أدنى حد ممكن ، فقد ظهر من إحصاءات إحدى الشركات البريطانية التى تدير أربعة مصانع أن نفقاتها السنوية التى تستخدم فى الأغراض الطبية والتعويضية عن إصابات العمل قد انخفضت من ٢٠.٠٠٠ جنيه إلى حوالى ألفى جنيه بعد مرور أربع سنوات من تطبيق برامج الوقاية من الإصابات .

أما الخسائر الاقتصادية لإصابات العمل وأضرارها . فانه يمكن إعطاء صورة عنها من الولايات المتحدة الأمريكية .. حيث جاء بإحصاءات المجلس القومى للوقاية من إصابات العمل أن خسائر إصابات العمل بلغت ٢٤ مليون دولار حتى سنة ١٩٤٣ موزعة كما يلى بالدولار :

أجور مفقودة .	٦٦٠.٠٠٠.٠٠٠
نفقات طبية .	١١٠.٠٠٠.٠٠٠
قيمة التأمينات ضد إصابات العمل .	٣٢٠.٠٠٠.٠٠٠
ساعات عمل ضائعة .	١,٣١٠,٠٠٠,٠٠٠

وأكدت الإحصاءات فى الولايات المتحدة الأمريكية أن عدد حالات الوفاة الناجمة عن إصابات العمل فى سنة ١٩٤٦ وحدها بلغ ١٦,٥٠٠ حالة ، وعدد الحالات التى نتج عنها عجز مستديم ٢٤,٢٠٠ حالة وعدد حالات العجز المؤقت ١٩٤٥,٢٠٠ حالة وبلغ متوسط مدة العجز المؤقت ١٧ يوماً عن كل

= عمالا فى أما كن لاتصل إليها وسائل المواصلات أن يوفر والهم وسائل المواصلات المناسبة وذلك حرصا على ضمان راحة وسلامة العمال فى إنتقالهم من وإلى أما كن العمل .

حالة بمعنى أن هناك ٤٢,٧٥٠.٠٠٠ يوم عمل ضائع في السنة .. وقدر متوسط ما يفقده صاحب العمل عن كل حادثة ٩٥٠ دولار . وقدرت التكاليف غير المباشرة بنسبة ٤ — ١ هذا وقد انخفض عدد الوفيات الناتجة عن إصابات العمل في الصناعة من ١٠٠٠ حالة سنة ١٩١٦ إلى أربع حالات سنة ١٩٥١ بعد الأخذ ببرامج الوقاية من الإصابات : هذا وقد أكدت الدراسات العلمية أن إصابات العمل قد ترجع إلى :

١ - الاجتهاد في العمل وحوادث العمل :

ويرجع الاجتهاد إلى الإرهاق الذي يعانيه العامل في عمله ، بحيث لا يستطيع القدرة على مراعاة سبل الوقاية نتيجة لما تتعرض له قوته الجسمانية من تعب ونصب ، وما يصيب قوة إبصاره من ضعف ، وما تتعرض له قدراته على الحرص والاحتباس من وهن .

٢ - الإهمال وحوادث العمل :

ذلك أن إهمال العامل في أداء واجبات مهنته بالعناية الضرورية ، يعرضه لكثير من الإصابات ، وقد يكون الإهمال نتيجة لسوء سلوك العامل داخل مكان العمل ، وعدم شعوره بالمسئولية وقد يكون نتيجة لعدم تدريبه مهنية على أصول ومهارات المهنة المستندة إليه .. الخ .

٣ - سوء الحالة الاجتماعية والنفسية للعامل :

ذلك أن كثرة المشا كل العائلية التي يتعرض لها العامل تؤدي إلى إصابته بالضيق والاكتئاب النفسي (والزهقان) والشعور بالانعزال ، الأمر الذي يؤدي إلى خلاقات ومشاكل بينه وبين زملائه في العمل أو رؤسائه .. ومن ثم تسوء حالته النفسية ويتعرض لعوامل المشتتة الذي تذهب بقوته على الانتباه لما يقوم به من أعمال . ومن ثم يتعرض لكثير من إصابات العمل .

٤ - الضعف الجسماني :

ذلك أن كل عمل يتطلب قوة جسمانية معينة ، وقد يحدث أن يكون لدى العامل القوة الجسمانية اللازمة لمهنته التي أسندت إليه ، غير أنه بسرف في تعاطي المكيفات أو المشروبات الكحولية ، وبالتالي يهمل في تناول وجبات الغذاء التي تشتمل على السعرات الحرارية المطلوبة لجسمه ، فينتج عن ذلك ضعف قوته الجسمانية وإصابته بالهزال . ومن ثم فإنه يعجز عن أداء مهارات مهنته بالسرعة والحركة المطلوبتين . فيكثر تعرضه للإصابات والسقوط أثناء العمل .

٥ - عدم استعمال وسائل الوقاية من الإصابات :

ابتكر مهندسو الصناعة أدوات ووسائل الوقاية من الإصابات أثناء العمل ، غير أن العمال يهملوا أو يتكاسلوا عن استخدام هذه الوسائل والأدوات بدعوى أنها تعوقهم عن العمل . أو بدعوى أن مهارتهم تحميهم من الإصابات لكل هذه الأسباب فإن القانون أخذ بقاعدة ، الوقاية خير من العلاج ، اعترافاً منه بأن منع الحوادث يوفر أموالاً ضخمة للأناج وبجهود أو نفقات طائلة في علاج الأمراض المترتبة على الإصابات فضلاً عما تعرض له القوى العاملة في المنشأة من أزمات نفسية تجعلهم يخشون العمل على بعض الآلات أو في بعض الأقسام . أو قد يكرهون العمل في المنشأة الصناعية كلها مما يقلل من حوافزهم على العمل .

وترتيباً على ذلك فإن هذا القانون أوجب على كل منشأة صناعية أن تنشئ لجنة يطلق عليها اسم « لجنة الوقاية من إصابات العمل » ، لبحث وسائل الارتقاء بمستوى الوقاية من إصابات العمل وقد أوجب قانون التأمينات الاجتماعية^(١) ، وكذلك المادة رقم (٥١) من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ ضرورة :

(١) قانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٩

(ا) بحث الوسائل التي تكفل تعاون أصحاب الأعمال فيما يتعلق بتطبيق أساليب الوقاية في أماكن العمل .

(ب) بحث الوسائل التي تكفل تعاون العمال فيما يتعلق بإتباع تعليمات الوقاية أثناء العمل . وتنفيذا لذلك نص المشرع في المادة رقم ٢٢ من القانون السالف الذكر على حرمان المصاب من التعويض النقدي إذا ثبت ارتكابه مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المتعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل .

(ج) بحث إصابات العمل من حيث أسبابها ومعدلات تكرارها وشدها وطرق الوقاية منها .

(د) القيام بالتجارب فيما يتعلق بوسائل الوقاية المختلفة وتقدير مدى كفايتها لاختيار أفضلها .

(هـ) إعداد البحوث والنشرات والمطبوعات وكذا تنظيم المحاضرات والندوات وعرض الأفلام الخاصة بالوقاية والعمل على كل ما من شأنه أن يرفع الوعي الوقائي بين أصحاب الأعمال والعمال .

(و) إنشاء معامل الأبحاث الوقائية من إصابات العمل وكذا معارض الأدوات وأجهزتها ومكتبة أو أكثر تضم المراجع المختلفة التي يعتمد عليها فيما يتعلق بأساليب الوقاية من إصابات العمل .

ومن هذا يتضح أن قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل قد رسما الطريق وحددا المعالم للوقاية من الإصابات . وعلى المنشآت الصناعية أن تبادر إلى الأخذ بمسئولياتها ارتفاعا إلى مستوى الأحداث التي يمر بها اقتصادنا القومي وصناعاتنا الآخذة في النمو والتطور وصولا إلى الكمال .

ولا ريب أن إصابات العمل تعتبر مشكلة تعترض كفاحتنا في طريق التنمية الصناعية ، وإن الضرر الذي يلحق القوى العاملة في الصناعة يتعكس بالتالي على الصناعة ، حيث لا يقتصر على زيادة تكلفة الإنتاج فحسب ، وإنما تعدى آثاره تلك الحدود الضيقة إلى الاقتصاد القومي والثروة البشرية القومية بما يعرض المجتمع لأعباء لا حاجة لها .

والصلة بين الإصابات ومنعها أو تقليلها إلى أدنى حد أو بين زيادة النفقات أو خفضها إلى أدنى حد جلية واضحة . على إعتبار أن الوقاية لا تقتصر على حماية العنصر الإنساني من أخطار الصناعة فحسب ، بل تستهدف أيضا منع الحوادث يا كانت ... وحتى تلك التي لا ينتج عنها إصابات في القوى العاملة.. ذلك أن منع الحريق مثلاً ركن جوهري من برامج الوقاية ، بالرغم من أن أضراره قاصرة على الممتلكات والأموال دون الأفراد .

وقد يعتقد البعض أن حوادث وإصابات العمل ليست لها أهمية ، غير أن الإحصائيات في الدول المتقدمة صناعياً أكدت أن إصابات العمل في الحرب العالمية الأولى كانت تفوق إصابات تلك الحرب نفسها . وإذا كانت خسائر الحروب تذهلنا جميعاً وتعتبر وصمة عار في جبين البشرية فإن إصابات العمل تذهل المتصالحين بإحصاءاتها .. ومن ثم فإن عدم محاولة تقليلها تعتبر أيضاً وصمة عار في جبين أصحاب الأعمال . وكذلك العمال ... فضلاً عن أن ترك معدلاتها في الزيادة سوف يقتل حوافز العمال في بعض الأعمال الخطرة أو الشاقة نحو زيادة الإنتاجية .

الاصابات في ح . م . ع :

ولقد أجريت بعض الإحصاءات لإصابات العمال الخاضعين للتأمين سنة ١٩٥٧ وتبين أن نسبة عدد الإصابات بينهم ٢١٪ بينما تبلغ هذه النسبة ٨٠٪ في المملكة المتحدة ، وهذا يبين مدى ارتفاع نسبة إصابات العمل في بلادنا بمقدار ١٢٠٤٪ عنها في إنجلترا . ويلاحظ بحوار ذلك أن عدداً غير قليل من الإصابات لا تشتمل عليه النسبة السابقة في بلادنا إما لعدم إبلاغها إلى الجهات المختصة أو لإهمال العمال في الإبلاغ عنها أو لقيام صاحب العمل بعلاجهم دون الاخطار عنها .

وقد بلغت جملة التعويضات المدفوعة عن إصابات العمل سنة ١٩٥٧ مقدار

٤٨٨.٠٠٠ جنيه ، وبلغت قيمة الخسائر المباشرة ما يربو جنيه تقريبا ، كما بلغت قيمة الخسائر غير المباشرة أربعة ملايين جنيه تقريبا .

ومن جهة أخرى فقد بلغت ساعات العمل الضائعة ٤٣٨٤.٥٧٠ ساعة ، كما بلغ متوسط إنقضاء العامل انصاب ١٩٢ ساعة ، بمعنى أن الانتاج قد فقد ٢٩٨.٠٠٠ ساعة عمل تقريبا ، وهو ما يعادل توقف مصنع قوته العاملة ٢.٠٠٠ عامل يوميا لمدة سنة كاملة .

نخلص من ذلك إلى أن إصابات العمل تشكل خطورة كبيرة على صناعاتنا وعلى قوّة العاملة ، خاصة وأن صناعاتنا لا تزال من الصناعات الخفيفة ، على حين أننا مقبلون على عصر الصناعات الثقيلة .. الأمر الذي يتطلب ضرورة تنفيذ مواد قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بإصابات العمل تنفيذا دقيقا .

مكتب العمل الدولي وإصابات العمل :

جاء في إحدى توصيات مكتب العمل الدولي^(١) أن الوقاية من الإصابات في العمل ينبغي أن تقوم على :

- ١ - التشريع .
- ٢ - تحسين أحوال العمل ويتضمن هذا :
 - (أ) توفير الفراغ المناسب لأماكن العمل المختلفة .
 - (ب) الهواء النقي والإضاءة الكافية وتقليل الضوضاء والاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال .
 - (ج) حماية العمال من المواد الخطرة .
 - (د) إحادة الأجزاء المتحركة من الماكينات والآلات بالحواجز الواقية .
 - (هـ) حماية العمال من أخطار السقوط أو الأشياء الساقطة .

(1) I. L. O. ; Accident Prevention, 1961.

(و) توفير الملابس وأجهزة وأدوات الوقاية وما إلى ذلك .

٣ — التفتيش .

٤ — البحوث الفنية .

٥ — الدراسات الاجتماعية والنفسية للسلوك الانساني .

٦ — الدراسات الاحصائية .

٧ — تعلم وسائل الوقاية .

٨ — التدريب المهني .

٩ — التأمين والتعويضات .

ولقد كان العامل في مصر في ظل القوانين السابقة على سنة ١٩٥٢ يحصل فقط على تعويض إذا أصيب بمرض وبقي الأمر عند هذا الحد ، الأمر الذي يعرضه هو وأسرته في بعض الحالات إلى ألوان بشعة من البؤس والشقاء .

ومسيرة للتجارات التشريعية الحديثة في التأمينات الاجتماعية . لاسيما وأن ثورة يوليو ١٩٥٢ قد اتخذت من التأمينات الاجتماعية مظلة لكل العاملين لكي تضمن لكل منهم الاستقرار في عمله والإطمئنان على مستقبله . . . ولذلك أصدرت القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ والذي حل محله القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ الذي أرسى قواعد التأمين والتعويض عن إصابات العمل على الأسس التالية :

١ — توحيد جهة التأمين عن حوادث العمل وأمراض المهنة في صندوق واحد عهد به إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وحظر على شركات التأمين مزاوله ذلك النوع من التأمين ، نظرا لما تتميز به عن التأمينات العادية التي تراوحتها الشركات التجارية من خصائص اجتماعية .

٢ — التوسع في مجال التطبيق بحيث يشمل كل من يشتغل لدى الغير ، مع فتح مجال الاستفادة من هذا القانون لإمام عمال الزراعة وخدم المنازل

والأشخاص الذين يشتغلون في منازلهم لحساب صاحب العمل في نطاق
الغطية بقرار من وزير العمل ينظم أحكام التأمين والتعويض ، كما أجاز
القانون أن يمتد التأمين إلى أصحاب الأعمال أنفسهم وكذلك المشتغلين
لحسابهم . وذلك بالشروط والأوضاع التي ينظمها القرار الوزاري السابق
الذكر .

٣ - حماية أصحاب المنشآت الذين لم يستفيدوا من تغطية عمالهم في ظل
التشريعات السابقة حيث لجأت شركات التأمين إلى انتقاء عملائها من بين
أصحاب المنشآت الكبيرة والمتوسطة في مناطق محدودة . ولم تمتد خدمات تلك
الشركات إلى جميع أنحاء البلاد .

٤ - إدارة تأمين إصابات العمل بصندوق مستقل حتى يتمكن من تحقيق
الغطية الشاملة وكذلك يتمكن من تبسيط الإجراءات .

٥ - تطبيق نظام المعاشات في حالة الوفاة والعجز المستديم الذي تبلغ
نسبته ٣٥ ٪ فأكثر .

٦ - إجازة زيادة المزايا المنصوص عليها في القانون أو إضافة مزايا
جديدة بقرار من الجهة المختصة ، وذلك في حدود ما تسمح به قدرة الصندوق .

٧ - إرباط المؤسسة بالوفاء بالتزاماتها المقررة في القانون قبل أعمال
الذين لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في المؤسسة على أساس الحد
الأدنى لأجور ، وعلى أن يتقاضى العامل حقه كاملاً على أساس الأجر الفعلي
عندما تستوفي المؤسسة حقوقها من صاحب العمل .

٨ - للوقاية والتأهيل في هذا القانون أهمية تتناسب مع ما لها من أثر في
الابقاء على القوى العاملة والموارد البشرية للإنتاج .

٩ - روعي في هذه التشريعات أن تكون الرعاية الطبية للعمال المصابين
على مستوى أفضل مما كانت تقرره التشريعات السابقة .

وقد عالج المشرع — بهذه الصورة — إصابات العمل في أضوارها الثلاثة حيث عالج أسبابها بضرورة توفير وسائل وأدوات الوقاية . . . وعالج ما يقع منها بالفعل بتوفير الرعاية الصحية والتعويض الأفضل ، كما عالج بعد كل هذا ، آثارها المتتلفة عنها بتوفير خدمات التأهيل الطبي والمهني وطمح يلحق به عجز مستديم قابل للتأهيل . ويمكن الرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية للوقوف على تعريف إصابات العمل والاجراءات الواجبة الإلتباع عند وقوعها والتعويضات المستحقة عنها ، ثم أسبابها وطرق الوقاية منها . . . وكذلك الخدمات التأهيلية الضرورية .

الفصل السادس

الروح المعنوية والخدمة الاجتماعية العالية

من المصطلحات الشائعة الاستخدام في مجتمعات العمل مصطلح الروح المعنوية Morale وهذه الروح المعنوية ترتفع بازدهار الخدمة الاجتماعية العالية وتنخفض باختلافها أو جودها . وعلى أساس هذا الارتباط بين الروح المعنوية والخدمة الاجتماعية العالية نعرض هنا للروح المعنوية ثم نربط بينها وبين كل من عناصر الخدمة الاجتماعية العالية :

أولاً : الروح المعنوية :

سبق أن أوضحنا أن إشباع الحاجات الأساسية للعاملين في الصناعة ، إنما يعنى إشباع دوافعهم . وإشباع الدوافع يؤدي بالضرورة إلى الرضاء عن العمل ، غير أن هذا الرضاء لا يكون كاملاً إلا بالعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين .. ولذلك تعرف الروح المعنوية بأنها شعور الفرد بالرضاء حينما تشبع حاجاته المختلفة ، وتعرف بأنها جملة الاتجاهات النفسية التي تنشأ عن طريق إدراك الفرد لظروف عمله المادية والمعنوية ، . ويلاحظ أن شرط الإدراك لظروف العمل كما تبدو له ، أساسياً هنا وليس مجرد توفير ظروف المناسبة مما يؤدي آلياً إلى ارتفاع مستوى الروح المعنوية ... والاتجاه الحديث بين غالبية البحوث في هذا المجال يقصر اصطلاح الروح المعنوية ، على الجماعة بعيداً عن الأفراد ، وهذا الاتجاه يؤكد أهمية جماعات العمل والجو الاجتماعي وعلاقات العمل كأساس لتحديد مدى تقبل الأفراد لأعمالهم ومستوى إنتاجيتهم بحيث أن العامل قد يكره جو العمل المادي

ويشعر بعدم الرضاء عنه . بيد أنه على الرغم من ذلك قد يجب عمله على اعتبار علاقات الصداقة التي تربطه بزملاء العمل ، مع مراعاة أن الأجر وملحقاته من مزايا اقتصادية يحصل عليها العامل ، لها تأثير على اتجاهاته نحو عمله ورضائه عنه . . . ومن ثم فإن الروح المعنوية تصبح مرادفة لما يعرف بروح الفريق Team spirit ، سواء كان الفريق : فريق عمل . أو فرقة عسكرية . . أو فريق لكرة القدم . . وما إلى ذلك ، أى تلك الروح التي تبدو في تعاون أعضاء الجماعة وتماسكهم وفي شعور كل فرد منهم بأنه عضو متكامل في فريق أو جماعة عمل . يصيبه ما يصيبها من خير ، ويؤذيه ما يؤذيها من شر . . . ولذلك يستخدمون الاتجاه النفسى للفرد أو رأى الفرد بدلا من الروح المعنوية للفرد مع ملاحظة أن الروح المعنوية للجماعة تقوم - أيضاً - على الاتجاهات النفسية للأفراد في مجموعهم .

وقد يعنى بالروح المعنوية إنعدام المشاكل والخلافات في جو العمل ، بمعنى أن علاقات العمل بين الإدارة والعمال إذا قامت على التفاهم والإقناع وليس على القهر والإرغام ، كانت نتيجة ذلك إرتفاع الروح المعنوية لساثر العاملين وأيضاً قد يقصد بها الإحساس بالسعادة في العمل ، أى الإحساس الناتج عن الشعور بالرضاء عن جو العمل وليس عن العمل ذاته . فالعامل الذي يعمل في مذبذبة يضطر إلى استخدام أدوات وطرق بدائية ، والعامل الذي يعمل في الصحراء الشديدة الحرارة أو البرودة كواحد من فريق للبحث عن البترول . . إلخ . مثل هذا العامل أو ذاك قد يشعر بالسعادة على إعتبار أن ظروف هذا العمل تشبع لديه دوافع خاصة ، أى أن العمل ذاته ليس هو سبب سعادة كل من هؤلاء العمال وإنما مجموعة الزملاء وأسلوب الإشراف والحوافز والخدمات الاجتماعية المتوافرة وما إلى ذلك هي التي تقف خلف رضائه عن العمل برغم قسوة الظروف المادية التي يتم من خلالها العمل .

وقد تتجسد الروح المعنوية في شكل عملية تكيف اجتماعى فردى في جو

العمل ، بمعنى أن ما يقصد بالروح المعنوية ، يقصرها على أنها عملية فردية تتعلق بالعامل بعيدا عن الجماعة ، مع اعتراف أصحاب هذا الرأي بتأثير الجماعة على سلوك واتجاهات العامل لا يمكن إنكاره .

وقد تبدو الروح المعنوية في شكل عملية اندماج Amalgamation العامل في عمله ، وتعتبر زيادة أو نقص اندماج الشخص في عمله مقياسا للروح المعنوية إرتفاعا أو انخفاضا . وعلى هذا فإن العامل الذي يقبل على عمله برغبة شديدة تعتبر روحه المعنوية مرتفعة والعكس صحيح .

وقد تأخذ الروح المعنوية سماتا إجتماعية . بمعنى أنها تبدو في سيادة روح الجماعة Group spirit أو ما يسمى بالعقل الجمعي Group mind وتماسك Cohesiveness وتضامن Solidarity جماعة العمل . بمعنى أن أداء العمال لأعمالهم في شكل فريق متضامن متماسك متعاون ... يعتبر دليلا على إرتفاع الروح المعنوية ويمكن قياس كل هذه المظاهر الاجتماعية بإستخدام طريقة قياس العلاقات الاجتماعية^(١) .

وقد تتشكل الروح المعنوية للعاملين في إتجاهاتهم نحو العمل ، ونحو الملاحظين والمشرفين والمديرين أو الإدارة بصفة عامة ونحو الشركة وسياساتها أو علاقات العمل السائدة في تلك الشركة بصفة عامة ... بمعنى أنه إذا كانت غالبية العاملين في تلك الشركة تشعر بحالة من الرضاء فإن الروح المعنوية في تلك الشركة تعتبر مرتفعة أو منخفضة بنفس نسبة إرتفاع أو إنخفاض حالة الرضاء بين العاملين .

وقد ترتبط الروح المعنوية بإشباع أو بعدم إشباع الحاجات الأساسية للعاملين إرتفاعا وإنخفاضا .

ولقد كان الإتجاه السائد إلى عهد قريب أن ظروف العمل المادية (مثل

(١) انظر رسالتنا للدكتوراه - مرجع سابق .

الضوضاء - الإضاءة - الحرارة - تنظيم العمل بوجه عام - الأمن الصناعي ... إلخ) . هي المحددات الأساسية لمدى تقبل العامل لعمله ، وبالتالي لمستوى إنتاجه ... غير أن نتائج البحوث التطبيقية في مجال علم الاجتماع الصناعي أثبتت أن النواحي المختلفة لظروف العمل لا تمثل أهمية كبرى في مدى تقبل العامل لعمله وإنتاجيته طالما أنها تبلغ مستوى معين ، بمعنى أن درجة الإضاءة على سبيل المثال ليست عاملاً جوهرياً في رضا العامل عن عمله وإنتاجيه طالما أنها قد بلغت مستوى معقولاً يسمح بالرؤية المريحة وهذا ينطبق على كافة العناصر المكونة لظروف العمل المادية .

نخلص من هذا إلى أن أهمية موضوع الروح المعنوية تنبع من ارتباطها بشاعر العاملين وإنتاجيتهم نحو الأعمال التي يمارسونها ، والتي لا تقل أهمية عن الظروف المادية للعمل . وإن العوامل المؤثرة في معنويات الأفراد ورضائهم عن أعمالهم وعن عامل أساسي في سبيل فهم محددات إنتاجيتهم كثيرة ومتعددة ومن أهمها :

(أ) ظروف العمل المادية والروح المعنوية وعلاقتها بالخدمة الاجتماعية
العملية .

(ب) الجو الاجتماعي للعمل والروح المعنوية وعلاقته بأسلوب الإشراف .
(ج) لعوامل الإقتصادية والروح المعنوية وعلاقتها بمستويات الأجور .

غير أن الدراسات السابقة لموضوع الروح المعنوية لم تشبع الدوافع العلمية للبحاث في هذا المجال ، ومن ثم انجهوا إلى طريقة (إمبريقية) تعتمد على ما يسمى بمحتوى العمل Job Content بإعباره المصدر الأساسي للشعور بالرضا عن العمل . غير أن هذا الشعور كما أكدت الدراسات الميدانية هو حصيلة تفاعل عوامل من أهمها :

(١) العلاقات الاجتماعية داخل جماعة العمل والروح المعنوية .

- (ب) فرص الترقى والروح المعنوية .
- (ح) المسكنة الاجتماعية والروح المعنوية .
- (و) الأجر وملحقاته والروح المعنوية .
- (هـ) إستقرار وضمان العمل والروح المعنوية .

وقد أكدت تلك الدراسات ما سبق توضيحه من أن تحسين الظروف المادية للعمل لا يؤدي آليا إلى إرتفاع الروح المعنوية، ذلك أن ساعات العمل المناسبة، القرب من مكان العمل، وإمكانات وتسهيلات العمل... لها تأثير على رضا العاملين . غير أنها لا تجعل العمل مرغوبا فيه لذاته، وإنما العوامل الأساسية التي تؤثر في الروح المعنوية للعامل كما وردت في إجابات العاملين الذين أجريت معهم مقابلات علنية في هذا المجال كانت على النحو التالي :

- (١) معدل سرعة العمل (ب) نوع الإشراف ونوعية المشرفين
 - (ح) درجة الشعور بالمساهمة في إنتاج العمل .
- يبد أن ما جاء على لسان من أجرى عليهم البحث وما إنتهت إليه التحليلات العلمية للذين قاموا بهذا البحث، إنما تتكامل مع بعضها البعض في إبراز مجموعة متكاملة من العوامل هي :

- (١) الأجر وملحقاته (ب) الشعور بالضمان والأمن
- (ح) المركز الاجتماعي للعامل (و) الظروف المادية للعمل
- (هـ) الدور البارز للعامل في السلع التي يجري إنتاجها . (و) أقدمية العامل .
- (ز) زملاء العمل . (ح) المشرفون^(١)

وبحسب ما سبق يمكن القول إن الشركة التي تتوافر فيها العوامل الثمانية السابقة وبالصورة التي تشبع دوافع العمال نحوها، أو تشبع حاجاتهم الأساسية نحوها،

1 — Walker, C. and Guest, R. ; The Man on the assembly line .
Cambridge, Harvard University Press , 1952 , P. Ch. 102 .

سوف تدفعهم تحت الإشراف المستنير والإدارة الحازمة في غير ماهر إلى التعاون والتضامن والتماسك لتحقيق أهداف الشركة التي أقنعتهم إدارتها بأنها أهداف قومية ترجع على كل أفراد الشعب ومن بينهم العاملين في تلك الشركة بالخير العميم .. ومن ثم فإن الروح المعنوية في تلك الشركة لا بد بتوافر كل هذه الظروف المناسبة من أن تكون مرتفعة ، ولا بد أن ينعكس ارتفاع الروح المعنوية على إنتاجية العاملين بتلك الشركة إنعكاسا إيجابيا .

نخلص من ذلك إلى أن تحمس العاملين للعمل وسراعاة النظام ، وقيام كل منهم بواجبات عمله في شكل تعاوُن تضامني متماسك بإعتبارهم فريق أو جماعة عمل مع ولائهم لجهة العمل وإيمانهم بأهدافها ... كل ذلك يعتبر من المظاهر الواضحة للروح المعنوية المرتفعة .. ويجمع كثير من البعثات على أن الروح المعنوية يمكن أن تتجسد في المظاهر الآتية :

(أ) إنتشار روح الفريق وأدواح جماعة العمل بين كل جماعات العاملين .
(ب) تماسك وتضامن أفراد كل جماعة من تلك الجماعات تلقائيا وبعيدا عن أى ضغط خارجي .

(ج) إنخفاض الصراع والنزاع بين العاملين وجماعاتهم إلى أقصى حد ممكن .
(د) توافر الفرصة أمام جماعات العاملين للتكيف الاجتماعي للظروف المتغيرة مع قدرة تلك الجماعات على تسوية الخلافات الداخلية بطريقة بناءة .
(هـ) زيوع الشعور بالإلتواء بين أفراد كل جماعات العاملين .
(و) وجود أهداف مشتركة تعمل كل جماعات العمل والإدارة من أجل تحقيقها بأعلى كفاية إنتاجية ممكنة .

(ز) رغبة أعضاء كل جماعة من جماعات العمل في الإبقاء عليها وعلى علاقاتها التعاونية والتضامنية مع باقي جماعات العمل .

(ح) تكوين إتجاهات إيجابية بين أفراد كل جماعة من جماعات العاملين مع تشابه تلك الإتجاهات بين الجماعات المختلفة وبدون ضغط أو قسر خارجي ،

ونتيجة لشعور كل عامل ، أن مصلحة جماعة العمل هي مصلحته . وأن إشباع دوافعه وحاجاته الأساسية لا يمكن أن يتحقق إلا في نطاق تلك الجماعة .

وعلى هذا فإن الروح المعنوية العالية تبدو فيما يحيط بجو العمل من عوامل مادية ومعنوية ، وهي مرهونة بعوامل وظروف شتى من أهمها : ظروف فيزيقية جيدة ، وأجور عاطفة ، وقيادة ديمقراطية لاتعسف فيها ، وتقدير منصف لاتميز فيه لمجهود كل عامل ، مع تشجيعه على ما يقوم به من أعمال ممتازة وإشراكه في وضع خطة العمل وأهدافه ، والاستماع إلى شكواه عند ما يشعر بأي نوع من الظلم ، وإتاحة فرصة الترقية والتقدم أمامه وإشعاره بأن جهة العمل تهتم براحته ورفاهيته وطمأنينته وكرامته ، إهتمامها بتحقيق أهدافها الأساسية... إلخ .

ثانياً : الخدمة الاجتماعية العمالية :

تعرف الخدمة الاجتماعية العمالية بأنها وسيلة لإرشاد العامل الجديد نحو مجتمعه الجديد والأخذ بيده فيه وحمايته من الحوادث المادية والأحداث الاجتماعية ، وهي وسيلة إستقراره وتنمية قدراته واستعداداته بصورة تساعد على التكيف الاجتماعي السليم مع مجتمع المصنع .

والخدمة الاجتماعية العمالية بهذا المعنى تتكون من مجموعة من التيسيرات الاجتماعية Social Facilities الضرورية لمجتمع العمل الصناعي . وهذا المجتمع ترتبط نشأته بإتجاه المجتمع نحو التصنيع / ومن ثم تكون الأساليب التكنولوجية قد أخذت نصيبها من العناية ، كما أخذت الأساليب الإدارية . وبالتالي تصبح الخدمة الاجتماعية العمالية من أهم الضرورات بالنسبة للدولة ولرجال الأعمال والمنظمات العمل قبل العاملين ولما لا شك فيه أن إهتمام الصناعة الحديثة في الوقت الحاضر بالرعاية الاجتماعية للعاملين نابع من العناية بالجانب الإنساني . وذلك بالإضافة إلى أن الكفاية الإنتاجية لاتتحقق في الصناعة سوى في الظروف التي تكون فيها شروط العمل مجزية ، وتتوافر فيها

للعامل وأسرة الرعاية الاجتماعية. ذلك أن الصناعة مجتمع إنساني أو إنسانية هذا المجتمع هي أساس مسؤوليته الاجتماعية نحو أفراد هذا المجتمع. هذا والاتجاه الذي أصبح يميز الرعاية الاجتماعية العمالية هي أنها لم تعد وليدة عاطفة أبوية من جانب أصحاب الأعمال نحو عمالهم... ولم يعد هدفها زيادة إنتاجية العاملين لحسب. وإنما أصبح الهدف هو توثيق العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العمال الإدارة في القطاع العام وبين العمال وأصحاب الأعمال في القطاع الخاص، بحيث تسمح بإشاعة روح التعاون والمشاركة الحقة في سبيل زيادة إنتاج السلع التي يحتاج إليها المستهلك المحلي وطلبات التصدير، وكذلك خلق الظروف والأحوال التي تجعل العامل نخورا بمكانه في العمل بقدر ما هو نخور بالعمل ذاته.

- أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية :

في ضوء التعريف السابق للخدمة الاجتماعية العمالية يمكن تخطيط أهدافها فيما يلي :

- ١- رفع مستوى العمال وأسرهم من النواحي الاجتماعية والثقافية والصحية.
- ٢- إعانة العامل على التكيف الاجتماعي السليم مع مجتمعه الجديد وتوفير مختلف أسباب الحماية الجسدية والاجتماعية والنفسية له في هذا المجتمع.
- ٣ - العمل على بحث مشاكل العامل وعلاجها ووقايتها من أسباب القلق والشعور بعدم الأمن والإحساس بعدم الطمأنينة .
- ٤ - إتاحة الفرصة للعامل ليعيش في توافق تام مع مجتمعه الصناعي من خلال علاقات فردية وجماعية عمالية غير معتلة .

مقومات الخدمة الاجتماعية العمالية :

إنهنا من قبل إلى أن الخدمة الاجتماعية العمالية تقوم على التيسيرات الاجتماعية، ومن ثم فإن مقوماتها يمكن أن تتجسد في المقومات أو العناصر التالية .

١ - إختيار الأعمال الجدد :

الاختيار هو عملية إنتقاء شخص أو عدة أشخاص من بين مجموعة من الأشخاص المتقدمين لعمل من الأعمال بحيث يكون نجاحهم في العمل الذى يتم إختيارهم له أكثر احتمالا من بقية الأشخاص . ويعرف بأنه عملية إنتقاء أصلىح الأفراد وأكفهم من المتقدمين لعمل من الأعمال^(١) . وواضح أن الإنتقاء المهني من تعريفه يعنى عملية تهدف إلى إختيار الصالحين من المتقدمين لمختلف المهن ، الذين تتفق قدراتهم واستعداداتهم مع متطلبات أو مقتضيات تلك المهن وفى هذه الحالة يكون أمام القائمين بإجراءات الاختيار عملا واحدا لعدد من الأفراد يرغبون فى الالتحاق به ، بحيث يكون محور الاهتمام هو المهنة ذاتها . ومن هنا يختلف الاختيار المهني عن التوجيه المهني Vocational guidance الذى يتركز فيه الاهتمام حول الفرد دون العمل ، فالتوجيه يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه . كما أنه يقوم على أساس أن كل إنسان يجب أن يجد عملا له بين مختلف الوظائف الاجتماعية ، سواء أكان عاجزا أو سليم النية . . بينما الاختيار المهني يهدف إلى تصفية واستبعاد غير الصالحين دون الاهتمام بمصيرهم وإنتقاء الصالحين والاهتمام بهم .

وقد إهتم أصحاب الأعمال بوجه خاص بتقديم الاختيار المهني ، كما ساعد ضيق مجاله الذى لا يتطلب إلا معرفة المهنة التى سيتم الإختيار من أجلها ، ساعد على تقدمه على التوجيه المهني الذى يتطلب الإلمام بالعديد من المهن والأعمال . غير أن التوجيه والاختيار يتفقان من حيث الهدف البعيد وهو المواءمة بين الفرد ومهنته ، كما يتفقان من حيث الوسائل المستخدمة للوقوف على مدى توافر هذه المواءمة وهى دراسة الفرد دراسة شاملة على أساس تحليل المهنة

(١) دكتور أحمد عزت راجع : علم النفس الصناعى . الطبعة الأولى ، الإسكندرية .

للتعرف على متطلباتها وقياس خصائص الفرد التعرف على مدى توافر مقتضيات المهنة بين خصائصه^(١).

والأخصائي الاجتماعي بحكم دراسته العلمية لكل عناصر ومقومات مجتمع العمل الذي يعمل به يمكنه تحديد العناصر المطلوب توافرها في العامل الجديد حتى يتوافر له النجاح ، وبذلك فمن الضروري أن تكون عضوية الأخصائي الاجتماعي في لجان الاختيار عضوية أساسية .

٢ - استقبال وتدريب العامل الجديد :

لمجتمعات العمل الصناعي أو مجتمعات العمل بوجه عام أجواء اجتماعية ونفسية معينة تنطوي على علاقات اجتماعية وفردية ذات سمات خاصة . ومثل تلك المجتمعات هي التي ينبغي على العامل الجديد أن ينخرط فيها تمهيدا لإندماجه بين أفرادها . وفي الغالب يكون هذا العامل الجديد قد قضى الفترة السابقة من عمره بعيدا عن مجتمعات العمل ، أي في المجتمعات المدرسية التي تختلف كلية عن مجتمعات العمل . . . ومن هنا فإن العامل وهو يخطو خطواته الأولى في مجتمع العمل ، تكون خطواته تلك مشوبة بالقلق والخوف ، بل والرهبة الشديدة في بعض الأحيان نتيجة حرصه الشديد على النجاح في العمل والخوف من عدم التوفيق في هذا العمل الذي انتظره طويلا . ويتضمن برنامج استقبال العمال الجدد - والأمر على هذا النحو - استقبال هؤلاء العاملين وتعريفهم بالمؤسسة التي يعملون بها من حيث التركيب البنائي والوظيفي والأفراد الذين سيتعاملون معهم والإدارة التي تتصل بها أعمالهم ، والنظم المتبعة في الاتصالات واللوائح والقوانين المطبقة في معاملة العاملين ومسئولية هؤلاء العاملين وارتباطهم بالإدارة وأهمية الأعمال التي سيكلفون بها بين باقي الأعمال الأخرى وبين أفراد المجتمع الخارجي بوجه عام .

(١) - زيدان عبد الباقي : رسالة الماجستير : مرجع سابق ، ص ٢٧٩

وحتى يتعرف العامل الجديد على جو العمل ويتأقلم مع البيئة الاجتماعية ،
فن الضروري أن يمر ببعض برامج التدريب الأساسية . والإخصائي الاجتماعي
يستطيع بحكم موقعه تحديد نوع التدريب الملائم للعاملين الجدد . ذلك أن
أهداف التدريب تختلف طبقاً لعاملين أساسيين وهما : العامل الذي يتولى
تدريبه ، ثم العمل الذي ندرجه عليه ، فمن ناحية العامل يختلف تبعاً لمستوى
تخصصه ودرجة خبرته بعمله ومستوى المسؤولية والإشراف المتاح له . ومن
حيث العمل الذي يقوم به يختلف التدريب تبعاً لدرجة ما يحتاجه هذا العمل
من ابتكار ومبادأة ومقدار ما يتصف به من النمطية أو التخصص وظروف
العمل الذي يتم بها وما إلى ذلك من العوامل الأخرى الكثيرة التي تتحكم عادة
في أهداف التدريب وبرامجه وخطة تنفيذه . وبالرغم من هذا التفاوت فإن
الأهداف العامة لكل عملية تدريبية هي :

(١) — إكساب العامل قدرأ إضافيا من المعلومات الجديدة، إما عن المؤسسة
أو الشركة أو المصلحة التي يعمل بها ، كما يحدث عادة في حاة العمال الجدد . أو
عندما يحدث تغير جوهري في نظام المؤسسة أو أهدافها .

٢ — الارتفاع بمستوى مهارة العامل في أدائه لمهارات عمله حتى يرتفع
بمقتضى ذلك إنتاجه ، كما ونوعا ، ثم يصير هدف التدريب بعد ذلك العمل على
زيادة معدلات الأداء والدقة .

٣ — تعديل العادات المتبعة في أداء العمل ويرتبط هذا الهدف بالهدف
السابق ارتباطاً وثيقاً ، على إعتبار أن تعديل العادات المتبعة أثناء الأداء يهدف
عادة إلى أهداف تتعلق بالإنتاج وبالعامل نفسه ، ذلك لأن هذا التعديل قد
ينتهي إلى زيادة سرعة الأداء أو إلى زيادة دقته . وقد يهدف من ناحية أخرى
إلى تسهيل الأداء وتقليل الجهد الذي يبذل فيه ، ومن ثم إلى راحة العامل
عضوياً ونفسياً .

٤ — تعديل الاتجاهات ويتعلق هذا الهدف بالعلاقات الإنسانية والعلاقات

العالية والعلاقات العامة ، فتعديل اتجاهات العامل نحو زميله أو رؤسائه أو مرءوسيه ، كل ذلك ينتهى إلى رفع الروح المعنوية وتحسين العلاقات المتبادلة داخل المؤسسة الصناعية ومن أهم الاتجاهات التى تمس الجو الاجتماعى للعمل بطريقة مباشرة ، الاتجاه نحو المهنة ونحو العمل نفسه . . فتعديل نظرة العامل إلى مهنته ورفعها فى نظره ، واتجاهه نحو عمله بما ينطوى ذلك عليه من اتجاهه نحو الإدارة ونظام العمل هدف أساسى من أهداف التدريب ، بل ومن الضرورى إعتباره هدفا أساسيا ؛ لما له من تأثير على بقية الأهداف .

هـ - ومن الأهداف الأخرى تقليل الإصابات وتحسين الإشراف ؛ والارتفاع بنظام الإدارة وتنسيق أسلوب الاتصال والحد من التلف والفاقد Waste فى الجهد والوقت والمواد الخام وما إلى ذلك .

٣ - خدمات الأمن الصناعى :

تعرف الحادثة بأنها حادث غير متوقع الحدوث قد يصيب شخصا أو يتسبب فى تلف إحدى المواد أو الآلات . أو يكون سببا فى تعطيل العمل اليومى . والحادثة تختلف عن جرائم القتل أو التخريب أو تعمد الإضرار ؛ حيث تكون الحوادث الأخيرة مع سبق الإصرار .

هذا وتنقسم كل حادثة إلى قسمين : سبب ونتيجة . والسبب مثل قيام شخص ما بعمل ما كان يجب أن يقوم به ، أو إخفاق شخص ما فى القيام بعمل ما . والنتيجة هى ما يترتب على تلك الأخطاء من أحداث شديدة أو بسيطة . وعلى ذلك يعرف الأمن الصناعى أو منع الحوادث بأنه : العملية التى يتم بها وقاية العمال شر حوادث العمل . .

وعلى ذلك فإنه للوقاية من حوادث الصناعة ، ينبغى مراعاة ما يلى :

(١) تحسين الظروف الفيزيكية للعمل :

أوضحنا من قبل أن ظروف العمل الفيزيكية ليست هي العامل الوحيد — بتحسينها أو تركها على ما هي عليه — في رفع أو خفض الروح المعنوية . ذلك أن الجو النفسي الاجتماعي السائد في المؤسسة أو في جهة العمل هو الذي يعطى لباقي الظروف والعوامل دلالة واضحة . ومن ثم فإن التحسينات في الظروف الفيزيكية قد تؤدي إلى رفع أو خفض الروح المعنوية طبقا لنظرة العاملين ومشاعرهم نحوها . فإذا اعتبروا تلك التحسينات وسيلة لزيادة الكفاية الانتاجية ليس غير ، فإن روحهم المعنوية لن ترتفع بل ربما تنخفض ، وإن اعتبروها لصالحهم ولراحتهم قبل زيادة الانتاجية ، طبقا لرأيهم في الدوافع التي تكمن وراء إحداثها — فإن ذلك سوف يؤدي بالضرورة إلى رفع روحهم المعنوية . . . ذلك أن شعور العاملين باهتمام الإدارة بهم وبراحتهم ، يجعل كل منهم يحس بوجوده الاجتماعي وبدوره في المجتمع ، وهذا الشعور ينعكس على روحه المعنوية بصورة إيجابية .

ويضاف إلى ما سبق أن إحساس العامل بأنه محل احترام وتقدير يرفع من روحه المعنوية . وعلى هذا فإن الكلمة غير المقصودة أو النظرة الساخرة أو العبارة التي يساء تأويلها تخفض من روحه المعنوية . . . وكل ذلك ينعكس على انتاجيته إيجابيا ، كما إنعكس من قبل ذلك على روحه المعنوية .

(ب) توفير عوامل راحة ووقاية العاملين :

ومن الظروف الفيزيكية الجيدة التي حرص المشرع المصري على توفيرها ، وإن كانت هذه الظروف من الاشتراطات الصحية ، فإنها تتميز عنها بكونها تهتم أساسا بتوفير وسائل الوقاية والحماية اللازمة درمأ لحدوث أي خطر يلحق بسلامة العاملين وبراحتهم النفسية والاجتماعية والفكرية والجسدية ...

حيث نص للقانون^(١) على إلزام كل صاحب عمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات ... مع تحديد الصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها إلا بشروط معينة .. وتحديد أوضاع الكشف الطبي على العاملين المشتغلين بالمناجم والمحاجر^(٢) . والقرار الوزاري الذي يحدد لائحة الأوامر الخاصة بالسلامة المالية في المناجم والمحاجر^(٣) ، وكذلك توفير وتنظيم الاحتياطات اللازمة أثناء العمل^(٤) .

هذا واحتياطات الوقاية اللازمة أثناء العمل تتعلق بتصميم المنشأة وملاءمة مرافقها للأصول الصحية والفنية ، وقد يتعلق بيئة المنشأة من حيث نظافة مكان العمل وتهيئة الجو المناسب بحيث يتمتع العامل باستمرار بقدر مناسب من الهواء المتجدد وتنظيم الحرارة والرطوبة والإضاءة . ومنها ما يتعلق بمواءمة العمال لما يقومون به من أعمال مثل تحديد السن الأدنى للعمل ، أو ما يتصل بتشغيل النساء والمرضى وذوى العاقات ، ويمكن تفصيل ذلك فيما يلي :

(ح) تحسين وسائل التهوية :

من المعروف أن الأحوال الجوية تؤثر في إنتاج العامل ونشاطه ، وقد ظهر ذلك في شركة (كوداك) حيث اتضح أن التحسن في شروط التهوية قد أدى إلى زيادة الإنتاج بنسبة ٤٠٪ تقريباً ، ونقص كشف المرضى بحوالى ٥٠٪ تقريباً ، كما تبين من دراسة شركة فيلادلفيا للكهرباء أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب الموظفين نتج عنه نقص الوقت الضائع نتيجة مرض العاملين بمقدار ٤٠٪ . هذا ويمكن تلخيص أهم نتائج الدراسات التي قامت بها هيئة بحوث الصحة الصناعية عن تأثير عوامل التهوية وتكييف الهواء فيما يلي :

(١) انظر المادة رقم ١٠٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقرارات الوزارية أرقام ١٥٢ ، ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ وكذلك القوانين أرقام ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ ، ٣٧١ ،

٣٧٢ لسنة ١٩٥٦ (٢) قرار وزاري رقم ١٩٥٧ لسنة ١٩٥٩

(٣) قرار وزاري رقم ١٥٣ لسنة ١٩٥٩ (٤) قرار وزاري رقم ٤٨ لسنة ١٩٠٧

١ - إذا اتخذنا فترة الراحة الإرادية عند عمال المناجم مقياساً للتعب ، فإننا نجد أنهم تحت الشروط الطبية للتهوية يأخذون سبع دقائق كل ساعة ، بينما يأخذون ٢٢ دقيقة كل ساعة عندما يكون الجو رطباً وحاراً وحركته راكدة . كما يقل إنتاجهم بنسبة ٤١٪ تقريباً .

٢ - في صناعة النسيج فإن حرارة الجو ورطوبته تزيد من تعب العمال بالرغم من أنها تساعد على عم تقطع الخيوط وقد تبين أنه إذا زادت سرعة حركة الهواء إلى ١٤٧ قدماً في الدقيقة . فإن راحة العمال وكفائتهم تزداد دون الإضرار بالخيوط .

٣ - أن العمال المتقدمين في السن (الذين يبلغون خمسين عاماً فأكثر) يتأثرون بالحرارة أكثر من العمال الشبان الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٣٩ سنة .

هذا ويشترط قانون العمل في جمهورية مصر العربية ضرورة إيجاد أحوال مناسبة لتلافي أى نقص في الهواء النقي أو بطء تجددده ، وتلافي وجود الهواء غير المتجدد والتيارات الضارة والتغير غير المتدرج في درجات الحرارة والتخصص بقدر الإمكان من الرطوبة الزائدة وشدة الحرارة والبرودة والروائح الكريهة . وليس هذا خسب ، وإنما يشترط ضمان كمية معينة من الهواء النقي اللازم لكل عامل في المشاة وخاصة في المناجم والمهاجر^(١) . . وتنص التشريعات الأخرى^(٢) المنظمة لتراخيص المحال التجارية والصناعية والقرار الوزاري المنفذ لتلك التشريعات على عمل فتحات للتهوية تكون مساحة ما يفتح فيها على الهواء الطلق مباشرة مساو لعشر مساحة الأرضية على الأقل ، سدس مساحة الأرضية بالنسبة للأماكن ذات الأرضية المنخفضة عن سطح الأرض ، كما ألزم بتغطية الفتحات بشكل لا ينتج عنه أى نقص في التهوية أو في الإضاءة ، مع عدم وضع حواجز

(١) المادة رقم ١٥١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٢) القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ وقرار اوزار رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥٦

أو دواليب في أماكن تؤدي إلى تقليل التهوية والإضاءة بحيث تعوق تيار الهواء عن تجديد الهواء في الداخل . وفي حالة عدم توافر هذه الشروط فإنه يتعين الاستعانة بالوسائل الصناعية لتوفير التهوية والإضاءة المطلوبتين بنفس الشروط وبشرط موافقة الجهات المعنية ... وطبقا لنتائج دراسة شركة فيلادلفيا ، فإن تنفيذ تلك الاشتراطات يؤدي إلى جودة الانتاج ، وتلك ترجع في جانب كبير منها إلى ارتفاع مستوى الروح المعنوية .

(٤) تحسين وسائل الإضاءة :

لقد أثبتت دراسات بعض العلماء^(١) أن الإنتاج يمكن أن يزداد ، كما يقل التعب إذا تم تزويد المصنع بإضاءة طيبة ، مع إزالة الأضواء المتوهجة ، والظلال الكثيرة ، ومن أمثلة البحوث التجريبية التي أجريت في هذا الموضوع بحوث كل من (هيس وهارسون) حيث اتضح من هذا البحث أن التغيرات في الإضاءة يفتج عنها مباشرة فروق في الإنتاج عند عمال التنقية ، إذ أنه عندما تزداد الإضاءة الصناعية من خمس شمعات في كل قدم إلى عشرين شمعة في نفس الساعة يزداد الإنتاج بمقدار ١٢٥٪ وبالإضافة إلى ذلك ، فإن العمل تحت ظروف ضوئية سيئة يحدث توترا في عيون العمال وقد ينعكس هذا التعب في صورة اضطراب في أعضاء أخرى غير العين ، أما الإضاءة الطبيعية أو الطيبة التي تتميز بشدة الضوء المناسبة والخلو من السدر أو الوهج . فإنها تسهم في تحقيق راحة العامل وكفايته في عمله^(٢) وما لا شك فيه أنه يمكن تحقيق اليسر في العمل عن طريق مستويات ومعايير سليمة للإضاءة الصناعية المناسبة لكل عمل من الأعمال المختلفة في الصناعة والتجارة .

هذا وينص قانون العمل والقرار الوزاري المتعلق بموضوع الإضاءة^(٣)

1—Luckiesh, M. ; Light ; vision and seeing . New york ; D. van Nostrand Company , inc. 1944 ,

2—Tinker , M. A. ; Illumination Standards For Effective and easy seeing , Psychol . Bull . , 1947 , 44 , 433 - 350 .

(٢) المادة رقم ١٠٨ من القانون رقم ١٩٥٩ لسنة ١٩٥٩ والقرار الوزاري رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٧

في جمهورية مصر العربية على ضرورة توفير إضاءة كافية ومناسبة سواء أكانت طبيعية أو صناعية ، مع مراعاة أن تكون المناقد والمناور وفتحات الضوء الطبيعية الأخرى مفتوحة ، وزجاجها في حالة تتميز بالنظافة بصفة دائمة ، وأن تكفل مصادر الضوء الطبيعية والصناعية إضاءة متجانسة وموزعة توزيعاً عادلاً على جميع أركان المنشأة وأن تتخذ الوسائل المناسبة لتجنب السدر أو الوهج المباشر والضوء المنعكس . . . وتنفيذ هذه الاشتراطات يؤدي إلى تخفيف حالات التوتر المرتبطة بالإضاءة السيئة ، ومن ثم فإن الروح المعنوية تظل محتفظة بمستواها المرتفع .

(هـ) التقليل إلى أدنى حد من الضوضاء :

ينص قانون العمل على ضرورة تقليل الضوضاء أو الاهتزازات ذات الخطورة على صحة العمال بحيث لا تزيد عن ٩٠ ديسبل . فقد وجد « وستون وآدامز » نتيجة لدراساتهما أنه إذا كانت شدة الضوضاء حوالي ٩٦ ديسبل (١) ، فإن الإنتاج يقل نتيجة لذلك بحوالي ٣٪ عنه إذا كانت شدة الضوضاء ٨١ ديسبل ، ولتحويل ذلك إلى طاقة شخصية يكون الناتج ٧,٥٪ بمعنى أنه إذا كانت هناك صناعة يدوية صرقة ، فإن هذه الزيادة في الطاقة الشخصية تعني زيادة قدرها ٧,٥٪ في كمية المنتج النهائي . . . ولقد ثبت من نتائج التجارب التي أجراها كل من « مورجان » ، « لير » ، و« فريمان » ، أن العمل في الضوضاء ، يكلف أكثر ، من حيث استنفاد الطاقة والجهد ، من العمل في الجو الهادئ . . . فقد دلت حالات الملاحظة الاستبطانية في تجارب « لير » ، على شعور العمال بالضيق والملل حينما يعملون في الضوضاء (٢) .

(١) الديسبل هو وحدة شدة الصوت ، وهو أقل شدة صوتية مسموعة عند ذبذبة

قدرها ألف مرة في الدقيقة وتقدر بشدة 1×10^{-16} وات / سم^٢ .

2 — Morgan, J. J. B. ; The over coming of distraction and other resistances Arch. Psychol. , 19:6 , 35, 84 . see Also : Laird . D. A. : Experiment on the psychological cost of noise , J. natl . Inst . psycho . , 1929 , 4 , 251 — 258 . see also ; Freeman , =

وفي العادة تزيد مشكلات عدم التوافق للضوضاء ومشكلات تأثير الضوضاء على شعور العامل وإنتاجيته ومجهوده من تعقيد تفسير نتائج الدراسات التجريبية التي أجريت لتحديد أثر الضوضاء على الكفاية في العمل . ومع ذلك فإن هذه النتائج تبين بوجه عام إن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته . أما ما هي الشروط التفصيلية التي تصبح الضوضاء الشديدة فيها ذات أثر سيء على الإنتاج مثلا ، وما هو مدى الفرق بين الأفراد في إحساسهم بالتأثيرات المضادة ؟ فإن كل هذه مسائل تحتاج إلى البحث . بل وتعتبر بحالا خصبا للبحث التجريبي ، حتى يمكن توفير الظروف التي تسمح بارتفاع الروح المعنوية إلى أقصى مدى ممكن .

هذا ولم يكتف المشرع المصري بإشتراطات الإضاءة والتهوية والضوضاء وإنما أضاف إشتراطات أخرى تجعل خدمات راحة ووقاية العاملين متكاملة مثل :

(و) توفير ملابس الوقاية .

في جمهورية مصر العربية ينص القانون^(١) على ضرورة فحص حالة المنجم — مثلا — أو المحجر يوميا قبل بدء العمل . وذلك بمعرفة مدير المنجم أو المحجر ، وإبداء الملاحظات للرئيس المسئول لتنفيذها على الفور وكذلك التفتيش أثناء العمل مرة في الأسبوع على الأقل . وإعداد تقرير يبين فيه تاريخ وساعة التفتيش وعدد العمال ووجود أو عدم وجود غازات ضارة وحالة تدعيم وهلب جوانب الآبار الرأسية والسقف والحواجز وعلامات الاضامة

G. L. ; changes in tension pattern and total energy expenditures during adaptation to distracting stimuli , Amer . J. psychol . , 1939 , 52 , 354—360 . Lindahl , R. ; Noise in industry , Ind. Med . , 1938 , 7 , 664 — 669 . [cited] From Berrien , F. K. ; The effects of Noise , psychol . Bull . , 1946 , 43 , 141 — 161 ,

(١) المادة رقم ١٥١ من قانون العمل

والتهوية ووسائل الإسعاف ، على أن تقيده هذه التقارير في سجل خاص يعد لهذا الغرض . . . وكذلك النفثيش في المناجم على ما كينات الثقب (بالهواء المضغوط أو الكهرباء) أو أدوات التفجير والتنجيم وخطوط الديكوفيل وما كينات الشحن (التحميل) وأوناش الزحافات والكراكات وبصفة خاصة الطلبات ومراوح التهوية . . الخ . . كما يلزم القانون أصحاب الأعمال بتقديم الملابس والأدوات الخاصة بالوقاية من الإصابات المختلفة . . . الأمر الذي يوفر الطمأنينة الكاملة للعاملين في هذه المجالات الصناعية على حياتهم بما يرفع من روحهم المعنوية .

(ز) تلمين ونظافة مكان العمل :

النظافة من الإيمان ، والإيمان والعلم هما شعار دولتنا ووسائلنا إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي ، وكل مؤمن يشعر بروح معنوية مرتفعة ، على اعتبار أن الإيمان ينتج عن الظروف الملائمة للحيلة ، أو عن توافر الأمل في تحقيقها نتيجة الإيمان بقدرة الله وواسع فضله ، ومن هذا يتضح أهمية النظافة . . . ولذلك فلن هناك قراراً وزارياً^(١) يلزم للمنشآت الصناعية بأن تكون أرضية غرف العمل من مادة مناسبة ، وأن تترك مسافات مناسبة حول الماكينات تسمح للعمال بالحركة دون عوائق ، وعلى أن تكون الممرات خالية من الثقوب أو الحفر ، وأن تكون غير مكدسة بالأشياء والمواد ، مع تجهيز السلام والمشايات بأرضيات تمنع الإنزلاق ، أو أن تكون درجات السلام متينة وسليمة بشكل كاف ، وأن تتخذ المنشأة الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار السقوط والشظايا المتطايرة والغازات المضغوطة والكهرباء وذلك باستعمال أجهزة أمان مناسبة أو بوسائل شخصية مثل النظارات والقفازات . . . كما ينص قانون آخر بحرى تنفيذه بمقتضى قرار وزارى^(٢) ، على ضرورة إتخاذ الوسائل المناسبة لصيانة المنشأة ونظافتها ،

(١) قرار وزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٥٧

(٢) لقانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى المنفذه رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٦

بما يضمن بقاء الجدران والأسقف وجميع أجزاء وأركان المنشأة في حالة نظيفة بصفة دائمة... وعلى تنظيف الآلات والأواني والأجهزة المستعملة في المنشأة وغيرها... وأن تخصص أوعية محكمة لجمع الفضلات ورش المنشأة بوسائل الأمن، والعدد المناسب من الأجهزة والأدوات المتعلقة بعمليات الإطفاء. ونخلص من ذلك إلى أن توفير هذه الاشتراطات يؤدي ولا شك إلى إرتفاع الروح المعنوية الأمر الذي ينعكس إيجابيا على إنتاجية العاملين.

(ح) توفير أماكن لحفظ الملابس :

الحرص من العادات التي تفرسها الأسرة في غرس صفاتها، بحيث يشب الإنسان ومعه تلك العادة، ولما كان للعمل ملابس خاصة، فإن العامل يستبدلها بملابسه الخاصة، ومن ثم لابد من مكان لحفظها... ولذلك تنظم القرارات الوزارية^(١) عملية حفظ ملابس وحاجيات العاملين، حتى ينصرفوا دون حوف، على هذه الحاجيات والملابس إلى أعمالهم، إذ تنص تلك القرارات على ضرورة إعداد غرف مزودة بأماكن خاصة يستبدل فيها العمال ملابسهم ويحفظون فيها ما يشاؤون من حاجياتهم وملابسهم... أو توفير وسيلة أخرى مناسبة لهذا الغرض، مع مراعاة صيانتها، وذلك في الحالات التي تستدعي تغيير الملابس الخاصة عند بدء العمل ونهايته... وقد صدر قرار آخر^(٢) ينص على أنه إذا زاد عدد العمال عن عشرة، فإن من الضروري تخصيص دواليب لحفظ الملابس، كما يخصص مكان مماثل للعاملات إذا زاد عددهن على عشر عاملات، وبشرط أن يكون بعيدا عن مكان العمال... ومن هذا يتضح أن المشرع المصري قد إتخذ هذه الاجراءات لإبعاد حالات قلق العامل على حاجياته من الضياع ومن ثم ينصرف بكل جهده إلى عمله. وفي روح معنوية عالية نتيجة لإبعاد مسببات القلق عنه.

(١) قرار وزاري رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٧

(٢) قرار وزاري رقم ٤٢٦ لسنة ١٩٥٦

(ط) توفير المياه للنظافة :

تنظم القرارات الوزارية^(١) عملية توفير أحواض لغسيل الأيدي بالمنشآت الصناعية ذات أسطح ملساء بنسبة حوض لكل خمسة عمال أو أقل ، أو حوض واحد طوله ٦٠ سم لكل خمسة عمال وبحيث يكون مزودا بصنبور وكمية مناسبة من الصابون ، وعدد مناسب من الفرش اللازمة لتنظيف الأظافر ، وعلى أن يكون لكل عامل منشقة (فوطة) لتجفيف يديه مع مراعاة الاحتفاظ بها في حالة من النظافة التامة .

أما عن الأدوات الصحية (الأحواض ، المبال ، الصنابير) بالمنشأة فإن القوانين والقرارات الوزارية^(٢) تنظمها على أساس نسبة عدد العمال بحد أدنى أربعة عمال أو عاملات ، مالم ينص على خلاف ذلك في القرار الخاص بنوع النشاط الذي تمارسه المنشأة . . وإذا كان النشاط الذي يزاول في المنشأة يسبب القذارة أو يثير الأتربة والغبار والذغب ، أوله تأثير ضار على الصحة وعلى أجسام العاملين ، فإنه من الضروري تزويد المنشأة بجحومات ذات أدشاش بواقع حمام واحد لكل ٢٥ من العاملين . . . كل ذلك يوفر للعامل الإحساس بالنظافة وهو إحساس ينعكس على الروح المعنوية إيجابيا بعكس الإحساس بعدم النظافة الذي يغير من صورة العامل في أذهان أصدقائه ومعارفه وبالتالي ينعكس سلبا على حالته النفسية .

(ي) مياه الشرب وقضاء الحاجة :

الشرب من الحاجات الأساسية المطلوب إشباعها ، وكذلك الحاجة إلى الإخراج . . . وعدم إشباع هاتين الحاجتين بشكل ميسور يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية . . . ولذلك فإنه من الضروري طبقا للقوانين والقرارات الوزارية^(٣)

(١) قرار وزارى رقم ٤٨ لسنة ١٩٥٧

(٢) القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى المنفذه رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٦

(٣) القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٥٤ والقرار الوزارى المنفذه رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٦

توفير المياه النقية الصالحة للاستخدام البشرى فى المنشأة إذا زاد عدد العمال بها عن أربعة . . . وإذا كانت المنشأة لا تبعد عن المواسير المرشحة العمومية بمقدار مائة متر فى المدن وخمسين مترا فى القرى . فإنه من الضرورى توصيل المنشأة بها بعد إمتئذان السلطات المختصة طبقا للشروط التى تضعها تلك السلطات وعلاوة على ذلك فإن للجهة المختصة بالتراخيص اشتراط توصيل المياه المرشحة للمنشأة بالنسبة إلى نشاط معين يزاول فيه بصرف النظر عن المسافة التى تقع بين المواسير العمومية والمنشأة .

وبقتضى الأمر أيضا — بعد توفير المياه الصالحة للاستخدام البشرى — ضرورة توفير دورات المياه لقضاء الحاجة ، أما إذا زاد عدد العمال فى المنشأة عن أربعة وبحيث لا يتجاوز عددهم سبعة عمال ، فإنه يجب إنشاء حوض مع تزويده بالصنبور اللازم . . . ويمكن زيادة الأحواض ودورات المياه بنسبة زيادة عدد العمال . مع إنشاء دورات مياه أو مرحيض مستقلة للعاملات بالنسبة لعددهن .

وينص قانون العمل^(١) على إلزام الناجم والمخاجر بتوفير مياه الشرب فى أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعا للتلوث ، وعلى أن تكون فى متناول العاملين ، مع ضرورة تغييرها يوميا وتطهير أوعيتها مرتين أسبوعيا على الأقل بطريقة معتمدة من الجهات الصحية المختصة .

ولاشك أن إهتمام المشرع المصرى بتوفير تلك العوامل المادية الضرورية للعاملين فى الشركات والمصانع بمختلف أنواعها له أهميته القصوى ، على إعتبار أن القوى العاملة ثروة بشرية لا تقدر بحال ، وبسواعدها وبمقولاتها بتحقيق الإنتاج وتقام الحضارات .

وفى الفقرة التالية سنتناول بالتفصيل العوامل المعنوية التى تتكامل مع العوامل المادية التى تناولناها فى هذه الفقرة . وبهذين النوعين من العوامل يمكن صيانة القوى البشرية صيانة كاملة من النواحي الجسمانية والاجتماعية والنفسية .

(١) المادة رقم ١٥٤ من قانون العمل

ثانيا : للظروف المعنوية :

(ك) فترات الراحة :

لقد تضمن قانون العمل الأحكام المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة. والراحة الأسبوعية والإجازات السنوية التي تتضمن الراحة المطلوبة للعاملين بحيث لا يتعرضوا للاجهاد أو التعب بشكل مفرط قد يؤثر على صحتهم في المستقبل تأثيرا ضارا... وذلك بتمكين العاملين من الحصول على قسط وافر من الراحة يحفظ لهم نشاطهم ويجددون فيه طاقاتهم حرصا على صحتهم طوال فترات العمل من حياة كل منهم وحرصا على الثروة البشرية وصالح الانتاج القومى .

هذا وينص قانون العمل على أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة ولصاحب العمل حق تنظيم فترات الراحة هذه مع عدم السماح بتشغيل العامل الذى يقل عمره عن خمسة عشر عاما أكثر من خمس ساعات بصفة مستمرة ، والذى يقل عمره عن ذلك أربع ساعات متوالية^(١)... مع مراعاة أن فترات الراحة لا تدخل في ساعات العمل الفعلية... ولوزير العمل حق تحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم فيها - لأسباب فنية - استمرار العمل فيها دون فترة راحة وهى الأعمال التى يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال في العمل في نظام الورديات الثلاث يوميا ، وكذلك العمل في وحدات المرافق العامة مثل : المياه ، النور ، والعمل في تشغيل الأقسام المسؤولة عن تشغيل الآلات المولدة للقوى الكهربائية ، والأعمال المكتبية التى لا تزيد ساعات العمل فيها عن سبع ساعات يوميا^(٢)... وتمتاز العاملة التى ترضع طفلها بفترة راحة إضافية يوميا لا تقل كل منها عن نصف ساعة لإرضاع طفلها بالإضافة إلى مدة أو مدد الراحة المقررة . وذلك خلال الثمانية عشر شهرا التالية للوضع^(٣) ولاشك

(١) المادة رقم ١١٦ ، ١٢٥ من قانون العمل

(٢) قرار وزارى رقم ٦١ لسنة ١٩٠٦

(٣) مادة رقم ١٣٧ من قانون العمل .

أن العامل عند حضوره في الصباح أوفى أول الوردية إلى عمله ، بعد فترة راحة مناسبة ، تجده واسع الصدر ، وعلى استعداد لتحمل العاثات الثقيلة من زملائه ... بعكس الحال في آخر الوردية أوفى آخر يوم العمل ، حيث الإجهاد والتعب لم يترك شيئا من الراحة له ، ومن ثم تكون روحه المعنوية منخفضة بعكس حالته في الصباح ... بمعنى أن العامل المستريح تكون معنوياته مرتفعة ، والعامل المجهد تكون معنوياته منخفضة ، مما يؤكد أهمية فترات الراحة كعوامل مساعدة في الإرتفاع بمستوى الروح المعنوية .

(ل) أجازات العاملين :

ويتصل براحة العامل — بصفة أساسية — موضوع الأجازات ... ولذلك يلتزم صاحب العمل طبقا للقانون^(١) بما يلي :

(أ) إعطاء كل عامل أمضى في خدمته سنة كاملة .. أجازة سنوية لمدة ١٤ يوما بأجر كامل ، تزداد إلى واحد وعشرين يوما عند ما تصل مدة خدمته إلى عشر سنوات ، وبصرف النظر عن عدد العمال في المنشأة .

(ب) ليس للعامل ولا لصاحب العمل حق تشغيل العامل أثناء أجازته ولو كان ذلك بأجر إضافي ومخالفة ذلك تستوجب مسامحة كل من العامل وصاحب العمل .

(ح) الأجازة السنوية (١٤ يوما) بأجر كامل ، حق للعامل سواء طالب أولم يطالب بها ، والمقصود بالسنة أنها ٣٦٥ يوما ، فإذا انتهت السنة ، فإن العامل الحق في أجازة تعادل الأيام التي قضاها في خدمة صاحب العمل ، فإذا بلغت مدة خدمة العامل عشر سنوات كان له الحق في ٢١ يوما أجازة . وترك القانون لصاحب العمل حرية تنظيم الأجازات السنوية داخل منشأته طبقا لمقتضيات العمل . وهناك نوع آخر من الأجازات ، وهو أجازات الأعياد^(٢) ، فقد نص

(١) المواد أرقام ٥٨ - ٦١ من قانون العمل

(٢) المادة رقم ٦٢ من قانون العمل والقرار الوزاري رقم ١١٢

قانون العمل على أن لكل عامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد وقدم تحديدها بعشرة أيام هي أيام (رأس السنة الهجرية، أول وثاني أيام عيد الفطر المبارك، أول وثاني أيام الأضحي المبارك، المولد النبوي، شم النسيم، عيد العمال (أول مايو)، عيد الجلاء (١٨ يونيو)، عيد الثورة (٢٣ يوليو).

وهذه الإجازات مستقلة عن كل يوم من الإجازات السنوية والمرضية، ولصاحب العمل حق تشغيل العامل خلالها — إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وليس للعامل حق الرفض — بشرط إعطائه أجر الإضراب^(١). وإذا كان العمل في تلك المنشأة من الأعمال التي لا يمكن تعطيلها في أيام إجازات الأعياد، مثل (المطاعم، المخازن، المقاهي، الفنادق، الملاهي، البسيونات، البيوت المفروشة والاندية ..) فإن القانون يجيز تشغيل العمال في تلك المنشآت في هذه الأيام بشرط حصول العامل على أيام أخرى تمويضا عنها^(٢).

ويعطى القانون للعامل المريض الحق في أجازة يصل أجرها إلى ٧٠٪ من الأجر عن الأيام التسعين الأولى. و ٨٠٪ من الأجر عن التسعين يوما التالية، أما إذا كان العامل منتفعا بالتأمين الصحي، فلن المعونة المالية يجب أن تعادل ٧٥٪ عن التسعين يوما الأولى ثم تزداد إلى ٨٥٪ عن التسعين يوما الثانية^(٣). ويجوز أن تزيد الإجازة المرضية عن ١٨٠ يوما في حالة الأمراض المزمنة .. وحق العامل في الإجازة المرضية ثابت مهما كانت طبيعة الأسباب التي أدت إلى الإصابة ولو كان ذلك راجعا إلى خطئه .. أما إذا كان الإنقطاع بسبب مرض مهني أو إصابة عمل فإن قانون التأمينات الاجتماعية ينظم إجازات وعلاج تلك الأمراض والإصابات^(٤).

(١) المادة رقم ٦٢ نقرة رقم ٢ من قانون العمل

(٢) قرار وزاري رقم ١٤٣ لسنة ١٩٥٩ (٣) مادة رقم ٦٣ من قانون العمل

(٤) المادة رقم ١٩ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤

ويجوز قانون العمل للعامة - في حالة الوضع - أنه ، يجوز للعامة أن تحصل على اجازة وضع مدتها خمسون يوما تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّنة فيها التاريخ الذي يرجع حدوث وضعها ؛ ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوما التالية للوضع^(١) . والجواز هنا ينسحب على الأيام العشرة الأولى السابقة على الوضع . أما باقى اجازة الوضع فهي إجبارية ويعاقب صاحب العمل في حالة مخالفة ذلك وتلك الاجازة مستقلة عن الاجازات المرضية الأخرى ، وللعاملة الحق فى اجازة الوضع فى حالة إخراج الجنين حيا أو ميتا من بطنها ، على حين أن حالات الاجهاض لا تستحق عنها العاملة اجازة وضع وإنما يجوز إعتبارها اجازة مرضية إذا كان رصيد اجازاتها يسمح بذلك . . . كل هذه الإجراءات والقواعد والمنظمات تضمن للعامل كل ألوان الراحة التى نحفظ له صحته وتجدد معنوياته .

٤ - خدمات إنتقال العمال اليومية :

تعانى الدول الآخذة فى النمو من مشكلة عدم كفاية وسائل المواصلات ، ولذلك يعانى مواطنوها فى غدوم ورواحهم من وإلى منازلهم وأعمالهم ، الأمر الذى ينعكس سلبيا على روحهم المعنوية ، ولتجنب ذلك بالنسبة للعمال تقرر أنه إذا كان مكان العمل لا يصل إليه وسائل المواصلات العادية ، فإن صاحب العمل يلتزم بتهيئة وسائل الانتقال ، والإلزام هنا قاصر على نقل العمال من أماكن العمل إلى نقطة إبتداء المواصلات العادية .

غير أن بعض المشكلات تظهر عندما تكون إقامة العمال بعيدة عن أماكن العمل أو عندما تكون المنشأة فى مدينة أو حاضرة يتأذى سكانها من إزدحام وسائل المواصلات أو عند توافر هذين الشرطين مثل شركة صباغى البيضاء وشركة الحرير الصناعى وشركة كفر الدوار للغزل والنسيج بكفر الدوار . . . هذه الشركات تبعد عن مدينة الإسكندرية ، بالإضافة إلى إزدحام وسائل

(١) المادة رقم ١٣٣ من قانون العمل .

المواصلات في مدينة الإسكندرية .. ومن ثم فإن تلك الشركات توفر لعمالها — وغالبيتهم من مدينة الإسكندرية — توفر لهم عربات لنقلهم من الإسكندرية إلى مقار تلك الشركات وبالعكس ... وكذلك الحال بالنسبة للشركات التي تقع في مدينة حلوان أو في مدينة شبرا الخيمة أو في أى ضاحية من ضواحي القاهرة ... فإنها أيضا توفر العربات لنقل عمالها من القاهرة إلى مقار تلك الشركات وبالعكس .

وسياسة جمهورية مصر العربية^(١) في هذا الشأن تتفق مع توصيات مكتب العمل الدولي^(٢) ، والتي تقترح تخصيص سيارات نقل خاصة بمؤسسات العمل للقيام بنقل العمال من أماكن العمل إلى أماكن إقامتهم ، مع تشجيع نقابات العمال على إنشاء جمعيات تعاونية لنقل العمال بمعاونة من المؤسسات الصناعية ، .. أو منح اشتراكات مخفضة للعمال في وسائل النقل والمواصلات العامة ، أو منحهم بدل إنتقال ، أو بفسير شراء العمال للدراجات بالنقسيط المريح .

٥- الخدمات الصحية والطبية :

والخدمات الصحية والطبية مثل غيرها من الخدمات التي تفرى العمال بتفضيل العمل في هذه المنشأة عن غيرها ، على إعتبار أن مثل تلك الخدمات ذات أثر مباشر على الروح المعنوية ، وبالتالي على الإنتاجية . هذا وتعتبر الخدمات الصحية والطبية في المنشأة دليلا على حرصها على القوى العاملة ، وهي تشمل وقاية العاملين من الأمراض وتوفير وسائل الإسعاف والعلاج الطبي لهم ، والغرض الذي تهدف إليه المنشأة من خلال تقديم هذه الخدمات هو تهيئة الجو الطبي المناسب للعمل ، حتى لا يتعرض العمال للأخطار الصحية التي تلازم المجتمعات الآخذة في النمو الصناعي Industrial Developing ويتوقف حجم الرعاية الطبية في المنشأة على نوع النشاط الذي تمارسه وعدد العاملين بالمنشأة .. إلخ .

(١) المادة رقم ٦٤ من قانون العمل .

1 — I. L. Q. ; Recommendation (No. 102) , 1956

يوجب قانون العمل في جمهورية مصر العربية على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبي في المنشأة بنسبة عدد العمال ، فإذا زاد عدد العمال في المنشأة الواحدة أو البلد الواحد أو دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر على مائة عامل فإن على صاحب العمل أن يستخدم ممرضاً ملحقاً بوسائل الإسعاف الطبية لكل وردية عمل ، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعد لهذا الغرض ، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج بدون مقابل... فإذا زاد عدد العمال طبقاً للشروط السابقة عن ٥٠٠ عامل ، فإنه يجب الاستعانة بالأطباء في عياداتهم وعلاجهم ، وكذلك الاستعانة بالأطباء الاختصاصيين في العمليات الجراحية ، مع تقديم الأدوية المجانية .

ويحوز علاج المرضى من العمال في المستشفيات الخيرية أو الحكومية أو الخاصة وعلى صاحب العمل في هذه الحالة دفع مقابل نفقات الإقامة والعلاج والأدوية . وللعامل الحق في الأجر بالنسب السابق الإشارة إليها خلال فترة المرض . ولقد صدر أخيراً تفسير جديد^(١) للاجازات المستحقة للعمال المرضى بأمراض مزمنة . يتمشى مع النظرة الاشتراكية للعاملين ، بحيث يكون للمريض الحق في أجازة مرضية بأجر كامل حتى يتم الشفاء من المرض أو تستقر حالته نهائياً ، باعتبار الأجر هو مصدر الرزق الأساسي للعامل . والدعامة الأساسية في استقراره العائلي . بل ومن العوامل التي تساعد على التعجيل بشفائه كما تؤكد ذلك دراسات وتطبيقات علم الاجتماع الصناعي .

وفضلاً عن ذلك فقد أوجب القانون على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله إذا كانوا معرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية وذلك في مواعيد دورية معينة تتراوح بين ستة شهور وستين تبعاً لنوع المهنة السائدة في المنشأة . .

(١) القرار الوزاري رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٧ المنفذ للمادة ١٠٠ من القانون رقم ٩١

وإذ كان المثل العامى يقول : إن الناس من خوف الفقر فى فقر ، فإننا نقول أيضاً إن الناس من خوف المرض فى مرض ... على أنه فى ضوء الظروف والإمكانات المتاحة السالفة الذكر لا يمكن الخوف من المرض على إعتبار أن الخدمات الطبية والصحية السابقة الذكر كقيلة بعلاج كل مرض وبشكل ميسور ... ولذلك فإن روحهم المعنوية من جهة توافر العلاج تكون مرتفعة بلا ريب .

٦ - خدمات التغذية :

تختلف ساعات العمل من دولة إلى أخرى ، ومن إقليم إلى آخر ، بل ومن منشأة إلى أخرى ، ومن صناعة إلى أخرى تبعاً لنوع العمال (ذكور - إناث) أو السن (كبار أو أحداث) وتبعاً لطبيعة العمل . وينص قانون العمل فى جمهورية مصر العربية على أنه يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل فى مكان العمل أكثر من إحدى عشر ساعة فى اليوم الواحد بالنسبة للعمال الكبار ، أما العمال الذين تقل أعمارهم عن خمسة عشر عاماً فإنه لا يجوز إستمرار وجودهم فى العمل أكثر من سبع ساعات فى اليوم الواحد ... ولا يستطيع العامل أن يبقى طوال هذه المدة فى العمل بدون تناول وجبة غذائية خفيفة على الأقل ... ولذلك تحرص كثير من الشركات - كنوع من الحوافز غير المباشرة - على توفير الأماكن اللائقة والمناسبة لتناول الطعام ، وتقديم وجبات غذائية مناسبة وتوفير المياه النقية للشرب وكذلك المقاصف أو البوفيهات ... ذلك أن إستمرار مستوى إنتاجية العامل يرتبط ارتباطاً مباشراً بصحته ، (وصحة العامل تعتمد على تغذيته ، فالتغذية هى مصدر الطاقة التى تمكن العامل من أن يعيش وأن ينتج) وهناك مستويات متفق عليها فى تحديد الطاقة أو السرعات الحرارية التى يحتاج إليها الإنسان للقيام بالأعمال المختلفة ، وما يحتاجه العامل لنموه الجسمانى . ومن الشروط التى يجب توافرها فى طعام الإنسان بصفة عامة ما يلى :

(١) إحتواؤه على كافة العناصر الغذائية الضرورية الميسورة هضمها ،
وبكميات كافية .

(ب) إحتواؤه على كمية كافية من التوائل اللازمة .

(ج) أن يكون مبسرا من ناحية الوفرة أو الثمن .

(د) أن يكون متفقا مع عادات وميول وأذواق الآكلين .

ومن الضروري أن تكون الوجبات التي تقدم للعاملين في المنشآت الصناعية متكاملة مع ما يتناوله العامل من وجبات في منزله أو خارج العمل . ولذلك فقد حددت وزارة العمل^(١) المواصفات والشروط المتطلبة في الوجبة الغذائية ومقاديرها ، وقد تضمنت تعليمات الوزارة نماذج لتسع وجبات غذائية تقوم في الغذاء أو العشاء .. وثلاث وجبات تقدم في الإفطار ، ومن الضروري تقديم وجبات تحتوي على اللحوم ثلاث مرات أسبوعيا على الأقل .

غير أن التغذية في الشركات الصناعية قد تكون اختيارية أو إجبارية ، حيث ينص قانون العمل^(٢) على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في الأماكن البعيدة عن العمران ، وأن يوفر لهم التغذية بأسعار لا تزيد عن ثلث تكاليفها ، وبشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عن الوجبة الواحدة عشرين مليا فقط . . . وقد تقدم تلك الواجبات في ورديات الليل أو النهار وقد تقدم جافة ليلا أو مطية نهارا . . . وتقدم كثير من الشركات الصناعية ، تقدم الشاي والخبز وأحيانا كمية من العدس المطهى . وقليل من تلك الشركات الصناعية التي تقدم الوجبات الثلاث .

هذا ونادرا ما تقدم بعض الشركات تلك الوجبات الغذائية بالجنان ، وإن حدث هذا فإن تلك الوجبات المجانية تكون غير كافية من حيث قيمتها الغذائية ، وقد يشترك العمال في ثمنها بدفع ثلث الثمن أو عشرين مليا أيهما أقل ، لاسيما

(١) قرار وزارى رقم ١٢٦ لسنة ١٩٥٩ :

(٢) المادة رقم ٦١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

في الشركات التي تقع في محافظات البحر الأحمر ومطروح . وتقتصر مساهمة باقي الشركات الصناعية على تهية المكان الملائم لتناول الغذاء . وبذلك يتحمل كل عامل نفقات ما يتناوله من وجبات غذائية . وإذا كان المشرع قد حرص على النص على إشباع الدوافع البيولوجية للعامل ، فإن ذلك لأن عدم إشباعها يؤدي إلى انخفاض قدرة العامل على العمل . ومن ثم يتعرض للإجهاد والتعب ، اللذين تلازمهما الروح المعنوية المنخفضة وعلى هذا فإن توفير التغذية بالأسعار المقدور عليها ومن الأنواع التي يزيد الإقبال عليها ، مما يساعد على رفع مستوى الروح المعنوية .

٧ - خدمات راحة العاملين ودور الحضارة :

للعمال - أكثر من العمال - امتيازات كثيرة للراحة ، حيث ينص قانون العمل ^(١) على إلزام صاحب العمل بتوفير المقاعد اللازمة لراحة العاملين أثناء العمل إذا كانت طبيعة أعمالهم تستلزم ذلك ، كما ينص على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر - في مكان واحد - بإنشاء دار الحضارة طبقا للشروط والنظم التي تحددها وزارة العمل وما تتحمله كل عاملة مقابل إلتقاعها بتلك الدار .

ومن شروط استخدام دار الحضارة :

(أ) تستقبل دار الحضارة بالمنشأة الصناعية أطفال العاملين تراوح أعمارهم بين ثلاثة شهور وست سنوات .

(ب) يشترط أن تكون الدار قريبة من مكان العمل ، وبحيث لا يكون موقعها ملاصقا لأي جزء من مكان العمل ، لاسيما الأماكن التي توجد بها أوتوالد عنها مواد تسبب تلوث الجو مثل الأبخرة والدخان والغبار والرغاب وغير ذلك من المخلفات الصلبة أو السائلة أو التي تنبعث عنها الضوضاء .

(١) المادة رقم ٣٩ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، والقرار الوزاري رقم ٦٨ لسنة ١٩٦١

(ج) أن تكون الدار حديثة البناء وإرتفاع جدرانها لا يقل عن ثلاثة أمتار ونصف المتر وأن تكون مزودة بالنوافذ والأبواب التي تسمح بالتهوية الجيدة .

(د) أن يكون لكل طفل الملابس والموطأ الصابون اللازم لفترة وجوده في الدار ، وأن يصرف له كمية لا تقل عن نصف كيلو من اللبن الطازج .

ولكل دار من دور الحضانة لأئحة (تعتمد من وزارة العمل) تحدد كيفية إدارتها ، ومن الضروري أن يكون لها مجلس إدارة ، وقد يشترك في عضوية هذا المجلس مندوب عن وزارة العمل (الإدارة العامة للنفطيش العمالي) بناء على طلب مجلس الإدارة للدار . وفي هذه الحالة يكون لهذا العضو حق رئاسة المجلس ، ويجب أن تشمل تنظيمات الدار على إجراءات للقبول ولنظام العمل وللأسلوب التربوي ونظام للخدمة الطبية ، وخدمات التغذية والبرنامج اليومي للرعاية العامة للأطفال وملابسهم ومشرفات الأطفال المطلوبين لها .

وتؤدي العاملة التي ترغب في الإنتفاع بخدمات الدار ، اشتراكا شهريا يعادل ٥ / من أجرها عن الطفل الواحد وبحد أدنى خمسين قرشاً شهريا ، وعن الطفل الثاني إذا وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول ٤ / وبحد أدنى ٩٠ قرشاً شهريا عن الطفل الأول وشقيقه ، وعن الطفل الثالث إذا وجد في نفس المكان مع شقيقه ٣ / وبحد أدنى ١٢٠ قرشاً عن الأشقاء الثلاثة شهريا .

ويجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى إحدى المؤسسات الخاصة بتوفير هذه الخدمة للعاملات في المنشأة ، أو أنه يشترك مع زملائه من أصحاب العمل في توفيرها . وهذه الدور أن تقبل الهبات والمنح والوصايا لتحقيق أهدافها الاجتماعية .

يبد أن هناك فقرة وردت في نص القانون ، وهي ضرورة تواجد العاملات المائة في مكان واحد وهو أمر نادر الحدوث . ومن ثم فإن غالبية المنشآت الصناعية في القطاعين العام والخاص تهرب من إنشاء دور الحضانة .. بالرغم

من أن العاملة التي تعمل وهي قلقة على طفلها لغيابها عنه فترة طويلة قد تتعرض للحوادث فضلا عن انخفاض إنتاجيتها وجوئها إلى التحايل للحصول على الإجازات بكل أنواعها حتى تكون بجوار طفلها أطول مدة ممكنة . . . والسيدة العاملة التي لا تجد رعاية لطفلها في المنشأة التي تعمل بها ، فإن روحها المعنوية سوف تكون منخفضة ، ويعلو وجهها الإكتئاب والضيق طوال النهار ، فضلا عما تكبته في نفسها مما يؤثر على صحتها النفسية . . . الأمر الذي ينعكس سلباً على إنتاجيتها . . . وتكون الشركة بذلك أكثر خسارة من العاملة ، مما لو قامت بإنشاء دار للحضانة .

٨ - الرعاية الاجتماعية للمضات الخاصة :

ينص قانون العمل على تشغيل ٢٪ من خريجي جمعيات التأهيل المهني في الشركات الصناعية في المهن التي تم تدريبهم عليها ، كما أن على أقسام الرعاية الاجتماعية بالمؤسسات الصناعية مساعدة العامل على مواجهة الصعوبات الاجتماعية والنفسية والمادية التي تواجهه أو أسرته ، وكذلك مساعدته على النمو والتكيف الاجتماعي مع جماعته أو السير في الاتجاه السليم نحو العمل الجماعي ، واكتساب المهارات التي تساعد أيضاً على التدرج والنمو في العمل .

وتقوم الرعاية الاجتماعية بصفة عامة على أساس توفير وتنظيم أنواع مختلفة من الخدمات للعاملين ، مثل خدمات الإسكان ، التعاون الاستهلاكي ، التغذية ، شغل أوقات الفراغ ، توفير الفرص والأدوات والملابس اللازمة لممارسة الألعاب الرياضية . . . وتهتم كل شركة في الوقت الحالي - تقريباً - بإنشاء نادي رياضي ليمارس فيه عمالها هواياتهم الرياضية . وكثير من الشركات تشكل من بين عمالها فرقاً في الألعاب المختلفة وتتيح لهم فرصة ملائمة فريق الشركات الأخرى في مباريات رياضية يمكن أن تسمع - إذا ما أجريت في جو رياضي سليم - بزيادة درجة انتماء العامل إلى منشأته التي يعمل فيها ، فضلاً عن حالات إرتفاع الروح المعنوية في مجالات تفوق الفرق الرياضية لتلك الشركة على الفرق الرياضية أو بعضها في الشركات الأخرى .

٩ - خدمات التأمينات الاجتماعية :

هذا وتعتبر التأمينات الاجتماعية من الحوافز الجماعية غير المباشرة ، كما تعتبر دعامة أساسية من الدعامات الضرورية لضمان مستوى مناسب من الروح المعنوية للعاملين ... ولذلك أكد الميثاق الوطنى ^(١) أنه (...) ومن ناحية أخرى فإن الصناعة تطور شكل المجتمع في مصر تطورا ثوريا بعيد الأثر ... وأن النجاح الذى حققته الصناعة منذ بدأت برامجها في مصر كان السند العملى للحقوق الثورية التى حصلت عليها الطبقة العاملة ضمن قوانين يوليو ١٩٦١ :

إن هذه الحقوق الثورية جعلت الآلات ملكا للعمل ، ولم تجعل العمل للآلات .

لقد أصبح العامل هو سيد الآلة ، ولم يعد أحد التروس في جهاز الإنتاج . ومن هذه الحقوق الثورية التى أوردتها الميثاق ، أن التأمينات الاجتماعية ضد الشيخوخة وضد المرض ، لا بد من توسيع نطاقها بحيث تصبح مظلة واقية للذين أدوا دورهم في النضال الوطنى وجاهدوا الوقت الذى يجب أن يضمّنوا فيه حقوقهم فى الراحة المكفولة بالضمان ، ^(٢) .

والتأمينات الاجتماعية فى المجال الصناعى هى تلك التى تهدف إلى حماية العامل وأسرته من مخاطر الشيخوخة والعجز والبالة والمرض والوفاة وإصابات العمل ، وتمثل هذه الخدمة الاجتماعية أهمية كبيرة فيما تحقّقه من توفير الأمن والاستقرار اللازمين للعاملين وتدفع عنهم وعن ذويهم شرور الفاقة والحرمان ، الأمر الذى تنعكس آثاره على زيادة إنتاجية العمال . وبقدر ما أن التأمينات الاجتماعية من ضرورية اجتماعية فإن لها أيضا ضرورة اقتصادية بما تحقّقه من أثر فى استقرار العمالة وزيادة الكفاية الإنتاجية وتدعيم الاقتصاد القومى .. وهى وثيقة الصلة بشروط العمل بما توجد من استقرار فى علاقات

(١) الميثاق الوطنى . الباب السابع ، طبعة مملعة الاستعلامات ، صفحة ٨٠

(٢) المرجع السابق صفحة ٧٦

العمل ، فضلا عن إعتبارها إحدى مظاهر علاقت العمل أثناء التعاقد وما بعد التعاقد .

وعلى هذا فإنه إذا كانت الأجور ، ساعات العمل ، وظروف العمل المناسبة ، بمثابة تأمين للعامل على يومه ، فإن التأمينات الاجتماعية تعتبر بمثابة تأمين للعامل في حاضره ومستقبله بل ومستقبل عائلته من بعده . والأمان في الحياة من أكبر عوامل رفع الروح المعنوية بين العاملين وغير العاملين .

١١ - الخدمات الترويحية :

وهي الخدمات التي تقوم على تنظيم واستثمار أوقات فراغ العاملين بصورة تسهم في تطوير وتنمية شخصياتهم ، بالشكل الذي يمكنهم من المساهمة الفعالة في تقدم المجتمع ، فضلا عن رفع كفاياتهم الفكرية والثقافية والبدنية ، وتعمل على ضمان استفادتهم صحيا ونفسيا من أنشطة أوقات الفراغ والأجازات ، كما تسهم في تحقيق الرفاهية لجوع العاملين .

وللخدمات الترويحية أهميتها في مساعدة العمال القادمين من البيئات الزراعية للعمل في البيئات الصناعية على تمثل أو إشتغال عناصر ثقافة المجتمعات الجديدة بحيث يمكن إنتقالهم من ثقافتهم الريفية إلى الثقافة الصناعية بدون إضطرابات إجتماعية كما تساعد على الاستقرار الاجتماعي ، فمن خلال البرامج الترويحية يجد هؤلاء العمال الفرصة للإندماج مع زملائهم الجدد وتكوين صداقات معهم تعوضهم عن صداقاتهم القديمة وتعطيهم الفرصة للإلتقاء لهذا المجتمع الجديد . وهذا الإلتقاء وتلك الصداقات تجمد مناخها المناسب داخل الأندية الرياضية والاجتماعية ومن خلال عضوية فرق الجواله والكشافة وجماعات الموسيقى والفنون الشعبية وإقامة المعسكرات والمصايف التي تقام للعمال وأفراد أسرهم . وذلك الى جانب النشاط الثقافي الخلاق الذي يتيح للعمال الاتجاه نحو تنمية مستواهم الفكرى والعلمى بالدراسة النظرية والمشاركات الفعلية والتدريب الإدارى والإتخراط فى برامج للتدريب لرفع مستوى المهارة up—grading

ومن المؤكد أن مشروع مكافحة الأمية بين عمال الصناعة سينتج له النجاح من خلال الأنشطة الرياضية والترويحية، فضلاً عن حاجة عمال الصناعة القادمين من البيئات الزراعية إلى التمارين الرياضية التي تعيد تشكيل عضلاتهم بما يتفق ومهارات المهن الجديدة . ومن هنا فإن مكافحة الأمية بالإضافة إلى التدريبات الرياضية ستساعد العمال على إدراك أحوال وظروف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية ، ذلك الإدراك الذي سيدفعهم إلى التجاوب مع حاجات المجتمع .

هذا وتعمل المشروعات الصناعية الكبرى في مصر على إنشاء نوادي اجتماعية وثقافية ورياضية للعاملين بها حيث توفر لهم فرصة تعلم القراءة والكتابة لمن لا يعرفونها، كما توفر فرص إكمال الدراسة والحصول على بعض الشهادات الدراسية ومن الناحية الاجتماعية تفتح هذه النوادي أبوابها لأسر العمال ، وبذلك يجد العمال وأسرم البيئة الاجتماعية المنظمة والتي يخطط لها بواسطة الاختصاصيين الاجتماعيين بالصورة التي تتيح استثمار طاقات العاملين وأسرم وتوجيهها إلى ما فيه خيرهم وخير المجتمع .

ومن الضروري أن يكون النشاط الرياضي بمثابة وسيلة لبث القيم الأخلاقية في نفوس العمال لاسيما ما يتعلق منها بالمنافسة البناءة البعيدة عن الحسد والبغضاء، بالإضافة إلى بث روح الأخوة واحترام النظام والإسراع للمساعدة والتعاون والتعود على العمل في جماعة أو فريق . علماً بأنه من الضروري أن تتناسب الأنشطة الرياضية التي تتاح للعمال مزاولتها داخل ناديتهم ونوع العمل الذي يقوم به كل منهم، حتى لا تصبح ممارسة الرياضة سبباً إضافياً لإجهاد العمال فوق إجهاد العمل .

وبما يلاحظ أن أسلوب تدليل الرياضيين قد انتقل إلى الشركات الصناعية، حيث يدلل الرياضيون على حساب العمل والإنتاج تحت زعم إمتيازات الفوق الرياضي .

ومن ثم تصبح ممارسة النشاط الرياضي وسيلة من وسائل التهرب من العمل .

وبالتالى تنخفض معدلات الأداء ، على حين أن ممارسة الأنشطة الرياضية الهدف منها زيادة — لا انخفاض — معدلات الأداء .

ومن الأنشطة الترويحية الأخرى التى ينبغى أن تحظى باهتمام المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية العمالية مايلى :

— الرحلات ، وهى من أهم وسائل الترفيه والتثقيف عن العمال ، فضلا عما تضيفه من المعاوومات الجديدة إلى معلومات العمال . ومن الضرورى أن تنظم بحيث لا يحظى بها البعض على حساب البعض ، وإنما ينبغى أن تكون دورية لتنمية الإحساس القومى لدى العاملين وللتنفيس الانفعالى عنهم .

— التمثيل ، ويمكن أن يمارس فى عطلات المحاضرات أو فى الصالات الكبرى داخل النوادى ومن الضرورى إختيار المسرحيات الكوميدية الهادفة لتمثيلها بواسطة فرق التمثيل العمالية ، لتكون مشاهدتها فرصة لتغيير جو العمل الرتيب وما ينطوى عليه من مواء ، الأمر الذى يساعد العمال على تجديد قواهم البدنية والعقلية .

— الجولة ، وهى نشاط رياضى واجتماعى يساعد على بث روح النظام بالمصنع ، لاسيما من خلال الاشتراك فى الاحتفالات القومية والاجتماعية وكذلك من خلال اشتراكهم فى فترات حراسة المشروع ، الأمر الذى يساعد تنمية شعور المشاركة والملكية والواجب تجاه المشروع الذى يعملون فيه ، كما تساعد عملية تبادل الأدوار بين الحراس وبين العاملين فى المصنع على تنمية الإحساس بملكه المشروع ومن ثم المحافظة عليه ، لاسيما وإن الإحساس بملكية المشروع من جانب العاملين لم يعد موجودا فى هذه الأيام .

— المصايف ، وهى نوع من التغيير الاجتماعى والنفسى الضرورى للعاملين ، وقد انتهت كثير من الشركات لأهمية التصفيف بالنسبة للعاملين وعملت على تأجير بعض الشواطىء مع إقامة استراحات أشبه بالفنادق لعمالها لكي يقضى كل من يرغب منهم فترة على الشاطئ . تساعد على تجديد قواه البدنية والعقلية .

وأحيانا يكون التصنيف على شكل معسكرات، ولاهمية تلك المعسكرات، نجد أنه من الضروري أن تساهم النقابات واتحادات العمل في توسيعها .

١٢ - الخدمات الإسكانية :

لقد أصبحت راحة العامل واستقراره من أهم عوامل رفع روحه المعنوية، ولذلك يوجب التشريع على أصحاب الأعمال في الأماكن النائية البعيدة عن العمران ، توفير المساكن للعاملين بأجور يحددها القانون وتكون في متناول العاملين . ومن هنا، فإن مساهمة الإدارة في الخدمات الإسكانية في كل أو بعض هذه المجالات تكون على النحو التالي :

- حث السلطات العامة أو المحلية على توفير المساكن الشعبية والمتوسطة في البيئات الصناعية ، مع اشتراط خصم قيمة الإيجارات من أجور العمال بواسطة المصانع والشركات .

- تقديم النور والمياه من مرافق الشركة لمساكن العمال إذا كانت أقرب من المرافق العامة كما هو الحال في شركة تقطير السكر بالحوامدية .

- منح قروض للعمال الذين يرغبون في بناء مساكن خاصة إذا كانت تقع في نطاق الممنوع أو الشركة .

تشجيع إنشاء الجمعيات التعاونية الإسكانية ومدها بالقروض والتسهيلات التي تمكنها مع توفير المساكن المناسبة للعاملين . وذلك بالإضافة إلى منح علاوة سكن ، لتشجيع العمال على الإقامة بجوار الشركات والمصانع .

- إنشاء صندوق مشترك بين شركات القطاع العام والخاص المتجاورة ، وتكون المساهمة فيه بنسبة عدد العاملين ، وتكون مهمة هذا الصندوق هي توفير المساكن للعاملين في الشركات المشتركة في الصندوق . ويكون من اختصاصات الصندوق أيضاً إنشاء مكتب استعلامات إسكاني للبحث عن المساكن الحالية التي يمكن أن يقيم فيها العمال ، وكذلك توفير المرافق الضرورية للمجمعات السكنية الصناعية مثل المدارس والمستشفيات وما إلى ذلك .

١٣ - الخدمات الاستهلاكية :

قلما يخلو مصنع أو شركة من جمعية تعاونية استهلاكية مثل تلك التي شاهدناها في كثير من الشركات مثل شركة السكر بالحوامدية وغيرها ، حيث توفر هذه الجمعيات للعاملين مختلف السلع الاستهلاكية بصورة مريحة ، بدلا من تركهم ينتظمون في طوابير أمام المجمعات الاستهلاكية العامة دون الحصول على شيء ، والخدمات الاستهلاكية تشكل عنصرا أساسيا من عناصر رفع الروح المعنوية ، فضلا عن مساهمتها في رفع القوة الشرائية لأجور العاملين ، حيث تخلصهم من عواقب الأسعار المرتفعة وجشع الوسطاء الذين يستغلون حاجة المستهلكين للشراء بالأجل ليقفوا بهم ويستنفدوا كل مدخراتهم .

وتعمل شركة السكر بالحوامدية على سبيل المثال على توفير المكان المناسب للجمعية الاستهلاكية العمالية مع تزويده بالمياه والإنارة ، وتعفيها من أجور العاملين فيها وتوفير لها وسائل النقل المجاني ، بالإضافة إلى التسهيلات التي يقوم بها كبار العاملين^(١) بها مع مختلف الجهات لتيسير حصول الجمعية على السلع الضرورية مثل الشاي والأقمشة والكستور والدجاج واللحوم وما إلى ذلك . ومن هنا يجد كل عامل حاجياته بشكل مبسور ، الأمر الذي يدفعه إلى مضاعفة جهده من أجل زيادة الإنتاج .

١٤ - صناديق القروض الزمالة :

لعل الملاحظة المباشرة تؤكد لنا سوء أساليب إقفاق العاملين لدخولهم بصفة شبه عامة في مصر ، الأمر الذي يعرضهم لمفاجآت لا يستطيع كل منهم تجاوزها بمفرده . ومن هنا تعمل بعض الشركات على إنشاء صندوق للقروض الحسن ، وتمويله بصورة مباشرة من حصيلة أموال الغرامات ، أو تموله

(١) الأستاذ عبد الرحيم الميسوي نائب المدير الإداري للشركة ، والذي يتولى إجراء الاتصالات من أجل حصول الجمعية الخاصة بالشركة على احتياجاتها من مختلف الجهات ويساعده كل من الأساتذة نؤاد رمضان وعزت محمود عزت .

بالاشتراك مع النقابة وذلك لمنع قروض العمال في حالات الطوارئ، كولادة طفل للعامل أو وفاة أحد أفراد أسرته أو في حالة إضراره لإجراء عملية جراحية لأحد أفراد الأسرة، أو في حالة إلحاق أولاده بالمدارس، أو في حالة إنهيار مسكنه أو إحتراقه، ويراعى أن يكون القرض في حدود إمكانيات العامل. بحيث يمكنه تسديده على أقساط ميسرة، وبدون أزمات اقتصادية.

وإلى جانب صناديق القروض توجد صناديق للزمالة، تقوم باشتراكات من العمال، وتتولى مساعدة أعضائها في حالات الكوارث أو الشدائد. ومثل تلك الصناديق تنظم طبقا للوائح محددة، ويتولى العمال بأنفسهم إدارة شئونها.

تلك هي الخدمة الاجتماعية العالية وعلاقتها بالروح المعنوية وضرورتها في المجتمعات الآخذة في النمو.

١٥ - خدمات فض الشكاوى :

أوضحت تجربة (هاوثورن) الشهيرة فيما يتعلق بالشكاوى، أن الحياة الإنسانية ليست خاضعة لذلك الترابط المنطقي البسيط، فقد حدث مرة أن أزيلت أسباب شكوى بعض العمال أملا في القضاء عليها، غير أنه حلت شكوى جديدة محل الشكاوى القديمة. ومعنى ذلك أن الشكاوى لن تنته.

وحدث عكس ذلك مرة أخرى. فقد ترك الوضع محل الشكاوى كما هو، عندما اشتكت إحدى العاملات من رداءة الطعام وقلة كميته، ثم مدح العاملة نفسها لجودة الطعام وزيادة كميته بعد ذلك بأيام قليلة، لا شيء إلا مجرد وعد من الذى تسلم الشكاوى بتبليغ وجهة نظرها للإدارة. وأنه سيعمل بذلك على تغيير الطعام، بينما هو لم ينقل وجهة نظرها إلى الإدارة كما وعداها، وبالتالي لم تقم الإدارة بتغيير نوعية الطعام وكميته... وكان تفسير ذلك أن

بمجرد إحساس العاملة بأن شكواها كانت موضع الرعاية والاهتمام ، كان ذلك سببا كافيا لإزالة شكواها ، وترتب على بحث هذا الموضوع أن كثيرا من العمال لا يطلبون في شكواهم إتخاذ اجراءات معينة ، ولكن مجرد التنفيس Catharsis كن كافيا بالنسبة لهم .

ونحن لا نشك في جدوى التنفيس ، ولكن عرض الأمر على هذه الصورة يصور هذه العاملة وزميلاتها على أنهم لا يملكون القدرة على التمييز بين نوعيات الأطعمة وكمياتها وهو أمر مستبعد تماما . . . لذلك نرى أن الاهتمام بالشكاوى يجب أن يكون اهتماما جديا ، فالشاكي يشعر بظلم ، وهذا الشعور يسبب له الاكتئاب النفسى والتشتت الذهنى . . . الأمر الذى يعرضه للإصابات المهنية وانخفاض الانتاجية ، ولذلك فانه من الضرورى العمل على إزالة أسباب الشكاوى . وليس معنى ذلك أن كل صاحب شكاوى على حق . . . فقد تكون الشكاوى نتيجة لسوء فهم فى تفسير اللوائح أو القوانين أو الشعور بالفرقة على أية صورة من الصور ، وقد تكون للشكاوى أسباب واقعية ،

ذلك أن عدم النظر فى الشكاوى أو إتخاذ إجراءات روتينية فيها تنهى دائما بحفظها ، أو تحريض الملاحظين والرؤساء على اصطهاد أصحاب "شكاوى" والكيد لهم . . . كل ذلك من عوامل هدم الروح المعنوية فى المنشأة ، كما أن أسلوب التحقيق فى الشكاوى إذا لم يقم على احترام مشاعر الشاكي ومستوى تفكيره يزيد الطين بلة . ومن ثم فإن أسلوب التحقيق فى الشكاوى ينبغى أن يسير فى جو هادى . وبعيدا عن الفصاحة الجردية لمجرد إثبات قدرة المحقق على التلاعب بالالفاظ الإيقاع بالشاكي بغية إضاعة حقه ، أو إشعاره بمهانة الجهل . . . كل ذلك أيضا يودى إلى خفض الروح المعنوية بالشركة .

نخلص من هذا إلى أنه على المحقق أن يدرك أن شعور الشاكي بعدالة حكمه — مهما كان هذا الحكم منصفًا — لن يتأتى إلا إذا كان الشاكي فى حالة هدوء واقتناع . وقد يشعر الشاكي خلال تحقيق شكواه أنه لم يكن على حق .

أو أن السبب الذي من أجله قدم الشكوى كان سبباً واهياً... ومن ثم يبدى رغبة في التراجع عن شكواه ، وعلى هذا فإن على المحقق أن يشجعه على التراجع بالاشادة بنضج تفكيره وإحساسه بالمسئولية ، حتى لا يشعر الشاكي بالإحراج ، الأمر الذي يجعله يصر على شكواه... وإذا كانت سلطات المحقق تسمح له برفض الشكوى في حالة الإصرار عليها بالرغم من عدم وجود أساس لها ، فإن على المحقق أن يؤكد للشاكي أسباب رفضها ، وأنه تمت دراستها وتبين عدم وجود مبررات قانونية لها... أما إذا كان الشاكي على حق وسياسة المنشأة لا تسمح بانصفائه فإن على المحقق إبلاغ الشاكي بذلك صراحة ، ودون استخدام عبارات لولية لا جدوى منها .

أما إذا كانت الشكاوى شخصية ، أى يعين العامل ورئيسه ، فإنه من الضروري التحقيق فيها مع كل منهم على حدة... حتى لا يتعرض العامل للاضطهاد من رئيسه... أما إذا كانت من عامل ضد زميله ، فإنه من الأجدى إجراء مواجهة بينهما حتى يقضى على المبالغة في الوقائع التى تذكر فى الشكاوى .

ولقد سادت هيئتنا ومؤسساتنا ومصالحنا طريقة خطيرة تهدد علاقات العمل بأخطر العراقيب ، وهى أن الرؤساء والمديرين لا يجدون الوقت الكافى للنظر فى الشكاوى ومتابعة العاملين فى أعمالهم بحيث يكون لدى كل من الرئيس أو المدير صورة حية عن مهارة هذا العامل وعدم مهارة ذاك... عن إخلاص هذا العامل وعن تكاسل ذاك... الخ ومن ثم يتخذ كل منهم من بعض أفراد سكرتاريته - وما أكثرهم - عيوقاً له ، بحيث ينقلون له وجهات نظرهم حول العاملين بالمنشأة أو المصلحة... ويقوم الرئيس أو المدير بناء على ذلك بأعداد التقارير السرية وتوزيع المكافآت التشجيعية والحوافز وغير ذلك من المزايا... ولما كان بعض العاملين الكسالى بل والمستهترين قد فطن إلى ذلك ، فإنهم يشترون رضا أهل السكرتارية

بأساليب غير إسلامية الأمر الذي يترتب عليه حصول هؤلاء الكسالى المستهترين على أعلى الدرجات في التقارير السرية ، وعلى أكبر المبالغ من المكافآت التشجيعية والحوافز ، وعلى أوفر المزايا الأخرى ، بينما يقل ما يحصل عليه المخلصون الشرفاء عن ذلك بكثير وقد يجرمون من كل ذلك ... الخ .

نخلص من هذا إلى أنه من الضروري ترشيد أساليب التحقيق في الشكاوى وإلغاء طريقة المحولجية ، التي استحدثت أخيرا في معالجة الشكاوى وأساس هذه الطريقة هي تحويل الشكاوى إلى المشكو في حقه لارد عليها ، وينتهي الأمر إلى مجرد اعتبار الشكاوى داعم ، لاصطياد الشاكي بمعرفة المشكو في حقه لكي يسيمه الخسف والهوان ، الأمر الذي يدفع الكثير من العاملين إلى السكوت عن شكاوَاهم على مضض ، بل ويكتبونها في ضمايرهم مما يؤذى صحتهم النفسية ... ومن هنا تنخفض روحهم المعنوية بدرجة خطيرة ، كما تنزل درجة إلتزامهم لالجهة العمل فحسب بل وللوطن كله . . . وتلك أخطر العوامل على الروح المعنوية ... ومن جهة أخرى فإن هذا الأسلوب في معالجة الشكاوى قد أدى إلى السكوت عن فساد كبار المسؤولين أو بعضهم في الشركات إطمئنانا منهم إلى تكميم الأفواه عن طريق اضطهاد كل ذي شكوى ، أو إنفناء كل شكوى تشير إلى فسادهم وإفسادهم .

وترتبا على ذلك فإنه يمكن تحديد المعنى الإجرائى للروح المعنوية بصورة دقيقة وذلك عن طريق :

١ - دراسة وقياس الروح المعنوية فى المنشأة وتحديد مستواها .

٢ - الاستفادة من نتائج دراسات رفع الروح المعنوية .

وإذا سلمنا جدلا بأن الروح المعنوية هى « مدى شعور العاملين بقدراتهم على إشباع حاجاتهم المختلفة من خلال أعمالهم الحالية ، وإذا حددنا بصورة أولية حاجات الإنسان الأساسية فى التواحي التالية :

(١) حاجات أوليه : مآكل ، ملابس ، مأوى ، أمان .

(ب) حاجات اجتماعية: إتياء ، زمالة طيبة ، استحسان اجتماعي ، مساعدة الآخرين ، الشعور بالعدالة .

(د) حاجات أخرى : استقرار في العمل ، توافر الضمانات الاشتراكية للعاملين في المنشأة ، خدمات كافية ، توافر عوامل التقدم الفكري ، المنهى ، الاقتصادي ، والاجتماعي .

وإذا تم تحديد الحاجات الأساسية للإنسان على هذا النحو ، فإن الروح المعنوية تكون - في إيجاز - حالة الشخص من إرتياح أو عدمه في حياته الاجتماعية ، فليست الروح المعنوية سمة نفسية موحدة ، بل تنطوي على فكرة توافق الشخص مع المجتمع ، وإذا قسمت تبعاً للمواقف الاجتماعية ، مثل الروح المعنوية في الصناعة . الروح المعنوية في المجتمع ، الروح المعنوية في الكلية ، والروح المعنوية في الجيش ، والروح المعنوية القومية ... فإن الروح المعنوية لدى العامل معناها الإرتياح الذي يشعر به العامل من اشتراكه في حياة الجماعة^(١) وعلى هذا فإن العوامل التي ينبغي البحث عنها في دراسة وقياس الروح المعنوية في الصناعة هي :

(أ) الشعور بأن العمل ملك للعامل كما هو ملك للإدارة .

(ب) الشعور بالأمن الاقتصادي .

(ج) الاعتراف بوجود المنافسة العادلة .

(د) الإرتياح من النتيجة الطيبة التي حصلت عليها الجماعة .

(هـ) الشعور بأن الفرد مقبول من الجماعة .

(و) الثقة في القيادة العليا للمنشأة .

ومن ثم فإنه يمكن دراسة وقياس الروح المعنوية طبقاً لتلك الإعتبارات بهدف تحديد خطط رفع الروح المعنوية في المنشأة. وذلك عن طريق الوقوف على آرائهم وشاعرهم فيما يتعلق بأشباع حاجاتهم الأساسية .

1— Lovett , R. F. and Richardson, M. W. : The significance of various types of test material, pres. J. , 1934 , 12 , 248—253 .

الفصل السابع

النقابات

والعلاقات العمالية الجماعية

لا شك أن العلاقة الإيجابية ترفع من الروح المعنوية لطرفها أو لأطرافها بعكس العلاقة السلبية التي تدفع إلى الإنطواء والتبرم والاكتئاب النفسي . . . وما دامت العلاقات العمالية الإيجابية ترفع من الروح المعنوية ، فإنها بالتالي تؤدي إلى الزيادة الإنتاجية . . . والعلاقات الإيجابية هي تلك التي تنشأ عن العمل بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص ، وبين العمال والإدارة في القطاع العام . ولما كانت مواقف العمل من المواقف الاجتماعية ، فإن العلاقات العمالية الجماعية في مجال التطبيق العملي لها أركانها التي يجب أن تقوم عليها ، بمعنى أنها نتيجة للتفاعل الجمعي بين العمال وبعضهم البعض ، وبينهم وبين أصحاب العمل والإدارة ولقد نمت هذه العلاقات في حجمها مع نمو المنشآت أو المصانع فلو الشركات أو المشروعات الإنتاجية بحيث أصبحت لا تعتمد فقط على العلاقات المواجهة ، وإنما على العلاقات غير المواجهة . ذلك أن العلاقات العمالية الجماعية في شركة مثل شركة السكر والتقطير المصرية التي أنشئت سنة ١٨٥٥ والتي يعمل بها حوالي ثلاثين ألفاً من العمال بخلاف العمال الموسمين . . . وهذا العدد الكبير من العمال موزع على ثمانية مصانع بمحافظات الصعيد . . . كما تقوم بتشغيل معمل للتكرير وآخر للعطور ، وثالث لللب الورق ، وآخر للخشب المضغوط . . . هذه الشركة توجد بين العاملين فيها وبين الإدارة علاقات عمالية تنظمها قواعد ولوائح تلك الشركة وكذلك تقابلات العاملين فيها ، كما أن عمال هذه الشركة مع باقي عمال القطاع العام توجد بينهم علاقات عمالية جماعية تنظمها لائحة العاملين بالشركات رقم ٢٥٤٦ فضلاً من اللوائح والقواعد والتنظيمات الداخلية لتلك الشركة . . .

كما توجد بين عمال القطاع العام في جميع الشركات علاقات عمالية جماعية تنظمها اللائحة السالفة الذكر . . . وكذلك توجد بين عمال القطاع العام وعمال القطاع الخاص علاقات عمالية جماعية ينظمها قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وكذلك توجد بين سائر عمال جمهورية مصر العربية وسائر عمال دول العالم علاقات عمالية جماعية تنظمها الاتفاقيات والمواثيق الدولية . . . كل هذه العلاقات لم تعد وجاهاً لوجهه ، كما كانت من قبل . . . ولكنها على نطاق الوحدات الصغيرة يمكن أن تكون وجاهاً لوجه أو مواجهة Face to Face . ولذلك فقد أصبحت تلك العلاقات العمالية الجماعية بالغة التعقيد ، كثيرة المشكلات . . . تلك المشكلات التي تحتاج — من أجل وضع الحلول لها — إلى فهم العوامل المتصلة ببناء الجماعة Group structure وعوامل إشباع الحاجات الأساسية (الدوافع Motives) لإقرارها وإلى فهم أسس الاتصالات داخل جماعات العمال وخارجها . وأن دراسة العلاقات العمالية الجماعية بين العمال والإدارة أصبحت نتيجة نحو زيادة الإنتاج وتحسين العلاقات بين العمال والإدارة . . . هذا وتجنسد العلاقات العمالية الجماعية في الموضوعات التالية :

أولاً : المساومة الجماعية :

لما كانت الجماعة وسيلة إلى القوة ، فإن العامل القوي ترتفع روحه المعنوية بنسبة ارتفاع قوته الجماعية أو قوته الناتجة عن انضمامه إلى تنظيمات عمالية جماعية . . . والمساومة الجماعية أسلوب جماعي هدفه أن تكون قوة الفرد معادلة لقوة الجماعة . . . ذلك أن المساومة الجماعية هي إجراء تنظم بمقتضاه أجور الملايين الكثيرة من العمال وشروط استخدامهم بواسطة اتفاقات بين أصحاب العمل وممثلي العمال . وقد تقدم هذا النظام تقدماً كبيراً في البلاد الرأسمالية وغيرها . ومن مقتضيات نجاح هذا النظام أن تكون هناك حرية نقابية تمكن العمال من ضم شملهم في نقابات لا تكون بحال ماتحت تأثير أصحاب العمل أو سيطرتهم . ولكن تكون المساومة عادلة ، فإنه من الضروري أن يكون كل جانب فيها — وهو في سبيل تحقيق أقصى مصلحة — متحرراً تماماً

من كل ضغط أو سيطرة قد تأتي من الجانب الآخر ، ويجب أن تكون هناك في نفس الوقت مساواة معقولة بينهما من حيث القوة ، فوقف العمال كأفراد في العادة أضعف من موقف أصحاب العمل الذين يستخدمونهم . وذلك من حيث المساومة بشأن الأجور وشروط العمل . وقد تضطهرهم حاجتهم الملحة للعمل إلى قبول شروط ليست في صالحهم . ومن جهة أخرى قد يجد صاحب العمل من أهل عليه العثور على عمال آخرين يقبلون العمل الذي يعرضه عليهم وقد يؤدي ذلك إلى تنافس بين العمال غير المتعلمين ينتج عنه خفض أجورهم وهبوط مستوى معيشتهم . ويمكن تفادي ذلك إذا انضم العمال مع بعضهم بعضا في نقابات وقاموا بالمساومة بشكل جماعي . ومن شأن هذا العمل أن يؤدي إلى زيادة المساواة في المعاملة وإلى توحيد الشروط وإختفاء الفوارق وأنواع التمييز غير الجائزة (١) .

وتعرف المساومة الجماعية بأنها : مفاوضات بشأن ظروف العمل ، وشروط الاستخدام بين صاحب العمل أو جماعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة . . . وبين ممثل أو أكثر لمنظمات العمال من جهة أخرى بقصد الوصول إلى اتفاق ، وفي حالة عدم وجود منظمة ممثلة للعمال يجوز طبقا للقوانين واللوائح الوطنية أن يكونوا أطرافا في المساومة الجماعية . ولا يعتبر أى اتحاد للعمال ينشئه أصحاب العمل أو وكلاؤهم أو يسيطرون عليه أو يمولونه ، منظمة تمثل العمال لأغراض المساومة الجماعية . وهذا أحد المبادئ التي نصت عليها التوصية رقم (١) بشأن الاتفاقات الجماعية التي أقرها المؤتمر الدولي للعمل في دورته الرابعة والثلاثين التي عقدت بجنيف عام ١٩٥١ .

(١) مكتب العمل الدولي بجنيف ، برامج تعليم العمال : المساومة الجماعية ، القاهرة ١٩٥٩ ، المقدمة .

وفي جمهورية مصر العربية تم عشية الحرب العالمية الثانية إبرام نحو عشرين من عقود العمل الجماعية بإشراف مكتب العمل... غير أنه بصدور قانون النقابات^(١)، الذي نص على أن للنقابات حق إبرام عقود واتفاقات خاصة بشروط عقد العمل المشترك، وأن لها حق التفاوض مباشرة في جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك توقف العمل بالعقود الجماعية.

وكذلك صدر سنة ١٩٥٠ أول تشريع^(٢) عمالي يتصدى لتنظيم المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة، وكان تعريف عقد العمل المشترك في هذا التشريع هو أنه : اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات.

وتضمن الباب الثاني من قانون العمل^(٣) معظم أحكام التشريع السابق من حيث تعريف عقد العمل المشترك ومحتوياته وأطرانه المختلفة... غير أن صدور قوانين يوليو الاشتراكية وإنساع نطاق لقطاع العام أدى إلى النظر إلى العمل نظرة اشتراكية. حيث أخذت الدولة على عاتقها تنظيم شروط العمل بما يكفل حقوق العاملين وضمان سلامة الطبقة العاملة. واستقرت علاقات العمل، ولم تعد هناك حاجة إلى إبرام العقود المشتركة أو إجراء المفاوضات الجماعية إلا في حدود ضيقة جدا لا تكاد تذكر في نطاق القطاع العام. ويلاحظ أنه بالرغم من النص في القوانين على عقود العمل المشتركة والمفاوضات الجماعية، فإن ما أبرم من هذه العقود قبل سنة ١٩٥٩ نادر جدا، بسبب مقاومة أصحاب الأعمال... في ظل القطاع الخاص - وضعف التنظيمات النقابية حينئذ.

(١) المادة رقم ١٦ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢

(٢) القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٤٠ (٣) القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

ثانيا : التوفيق والتحكيم :

عندما يختلف إثنان نتيجة تمسك كل منهما برأيه ، فإن هذا الاختلاف لا سبيل إلى إنهائه على وجه السرعة إلا بتدخل طرف ثالث ، وبشرط أن يكون محايدا ، غير أن الطرف الثالث إذا كان فردا واحدا قد ينحاز إلى أحد الطرفين المتنازعين أو المهيمنين المتنازعين ، ومن ثم يستمر السبب في الخلاف قائما ، بل وقد تزداد شفته .. واستمرار الخلاف على هذه الصورة يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية ، وبالتالي انخفاض الإنتاجية ولذلك - وحفاظا على الثروة القومية الإقتصادية والبشرية - ابتكرت أساليب التوفيق والتحكيم ، وهذا الأسلوب يأخذ شكل لجنة تقوم بالتوفيق والتحكيم في المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال على أساس المفاوضة الجماعية .. غير أنه يختلف عنها في الأسلوب ، حيث يعتمد التوفيق والتحكيم على تدخل الدولة عن طريق أجهزتها الإدارية والقضائية لتسوية منازعات العمال التي عجزت الأطراف المعنية عن إيجاد تسويات لها عن طريق المفاوضة الجماعية .

ولقد أنشئت أول لجنة للتوفيق والتحكيم في مصر في أغسطس ١٩١٩ وألغيت في فبراير ١٩٢٤ على أثر إزدياد المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال مع استبدالها بلجان محلية في المديرية (المحافظات) المختلفة ، مع سلبها من الوسائل التي تمكنها من فض المنازعات العالية .. ثم أصبح لهذه اللجان حق إصدار قرارات^(١) ، فيما يعرض عليها من منازعات وعلى أن يكون لهذه القرارات - بعد اعتمادها من وزير الشئون والتأمينات الإجتماعية - صفة الإلزام .. ثم صدر أول قانون^(٢) للتوفيق والتحكيم سنة ١٩٤٨ وألغى سنة ١٩٥٢ وحل محله قانون^(٣) آخر سنة ١٩٥٢ استمر العمل بها إلى سنة ١٩٥٩ حيث

(١) بمقتضى الأمر العسكري الصادر في ٢٧ مارس ١٩٤٢

(٢) القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٨ والذي ألغى في ديسمبر ١٩٥٢

(٣) القانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢

صدر قانون العمل متضمنا أحكاما جديدة بشأن التوفيق والتحكيم (١).

هذا ومقتضى إجراءات التوفيق والتحكيم كما وردت في قانون العمل ، أنه :
إذا وقع نزاع عمالي ولم يوفق الطرفان إلى تسويته فمن حق أحدهما أو كلاهما
أن يتقدم بطلب إلى مكتب علاقات العمل للسمي في إنهاء النزاع ، فإذا كان
النزاع مقدما من منشأة يعمل بها أقل من خمسين عاملا فإنه على مكتب العمل
محاولة تسوية هذا النزاع فيما لايزيد على أسبوعين من الزمن ، فإذا أخفق فإن
عليه إحالة النزاع إلى إحدى هيئات التحكيم والتوفيق .

على حين أنه إذا كان النزاع مقدما من منشأة تستخدم أكثر من خمسين
عاملا ، فإن مكتب العمل يلتزم بإحالة النزاع خلال أربع وعشرين ساعة إلى لجنة
توفيق وتحكيم ، بحيث تنعقد اللجنة في موعد لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ
وصول أوراق النزاع ، وتنتهي من نظره خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ
وصوله ... فإذا لم توفق في مسعاها أحالت النزاع إلى هيئة التوفيق والتحكيم
خلال ثلاثة أيام .

وينص قانون (٢) العمل على شروط الاستفادة من لجان التوفيق والتحكيم
على سريان أحكامه على كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه يقع بين واحد
أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ...
وعلى هذا فإنه النزاع يجب أن يكون خاصا بالعمل أو بشروطه .. وأن يكون
جماعيا .. حتى تسرى في مواجهته أحكام القانون ، والمقصود بالجماعية .. جماعة
من حيث عدد العمال كطرف في النزاع .. وجماعية من ناحية تقديم الطلب
من أغلبية العمال (٣) (بحيث يمثلهم رئيس النقابة) بالمؤسسة أو المنشأة التي لها

(١) الباب الخلفي من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٢) المادة رقم ١٨٨ من قانون العمل .

(٣) المادة ١٩٠ مفرقة رقم ٢ من قانون العمل .

شأن في النزاع .. وينظم القانون علاوة على ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بإجراءات التوفيق والتحكيم :

→ ثالثاً : النقابات :

النقابة منظمة اجتماعية توفر الأمان لأعضائها من كل مخاوف الحياة ، كما توفر لهم الفرص لتنمية قوتهم وقدراتهم واستعداداتهم ومهاراتهم وأفكارهم وأوضاعهم الاجتماعية .. والعامل الذي يستفيد من كل هذه الفرص بالإضافة إلى الإلمام بها ... عامل متفتح مستدير ، ومثل هذا العامل يشعر بارتفاع روحه المعنوية نتيجة لإتساع مداركه وإزدياد معلوماته وإفتاحه على العالم المحيط به ... وذلك بعكس العامل غير المتفتح وغير المستدير ، حيث تُحدروحه المعنوية تدور في دائرة ضيقة بالقدر الذي تصل إليه مداركته ومشاعره فيما يحيط به من أحوال ... ومن ثم فإن النقابة وسيلة جماعية لرفع الروح المعنوية بين أعضائها ... هذا وقد كان العمال في الماضي يعملون فرادى أو في شكل عائلي .. وبتطور المجتمعات القديمة أصبح للشيوخ أو رؤساء من ، ويرجع تاريخ هؤلاء الشيوخ إلى العهد الفرعوني (١). وهذه الفئات الحرفية تعتبر من خصائص المجتمع الإقطاعي ... وهي ذات تركيب هرمي يمتاز بالتماسك الاجتماعي والاقتصادي والديني (بالتساها إن إحدى الطرق الصوفية - مثلاً - أو غيرها) وبتجدها في منطقة سكنية واحدة ، وبعضها للعمال وأصحاب الأعمال معاً (بعكس النقابات العمالية الحديثة) ويرجع ذلك إلى أن التنظيم الصناعي في المجتمعات الإقطاعية لا يقوم على قاعدة الرأس مالية الكبيرة ، فقد كانت المشاغل والورش فيما قبل سنة ١٨٩٠ لا تشمل إلا على عدد ضئيل من العمال ، كما كان صاحب العمل من أوائل المتخصصين في مهنة العاملين معه ، بحيث كانت الفروق الطبقية بين العمال وأصحاب الأعمال ضئيلة أو منعدمة في الغالب . وقد ساد نظام الطوائف

() انظر رسالتنا للماجستير بعنوان « الآثار الاجتماعية للتدريب المهني الصناعي

في مصر .. » مودعة بمكتبة كلية الآداب بجامعة القاهرة ١٩٦٦ صفحة ٢٢

Guild systems كل أوروبا في العصور الوسطى ، بينما استمر في الدول العربية إلى ما بعد ذلك . وتوصف الطائفة بأنها جماعة من أصحاب الحرفة الواحدة ، غرضها الدفاع عن مصالحها المشتركة . ويقوم نظام الطوائف على ألا يحترف أى شخص حرفة ما ، ما لم يمارسها زمناً كافياً بمثابة (صبي Apprentice ثم بمثابة (عريف Journeyman حتى يصير صانعاً ماهراً أو معلماً Master craftsman

ومع ظهور الاكتشافات العلمية ظهرت طائفة الرأسماليين ، وبدأت النظم الرأسمالية تنشر مبادئها الاستغلالية الأمر الذى دفع العمال - وهم يقدمون جهودهم إلى أصحاب الأعمال مقابل أجر يومية بحيث أصبح العمل أشبه بسلعة تباع وتشتري - دفعهم إلى البحث عن التخلص من الاستغلال الرأسمالى البشع ، حيث كانت الأجور ضئيلة وساعات العمل طويلة وشروط العمل مجحفة إلى حد بعيد ، وكانت المطالب العالية تواجههم بعنف شديد بمادفع الطبقة العاملة إلى التكتل والدفاع عن مصالحها المشتركة . وقامت محاولات عديدة لتقوية مطالب العمال . . . منها محاولة التماونيات ، عندما تساءل (روبرت أوين) عن مدى الاهتمام بدور العامل البشرى فى العملية الانتاجية ، ومحاولة التحكم فى الماكينات والأدوات . . . غير أن هذه المحاولات لم تحقق شيئاً للطبقة العاملة سوى زيادة غماسهم وشعورهم بمدى قوتهم الآخفة فى النمو .

وإستغل الرأسماليون وزنهم فى الاقتصاد القومى ودفنوا بعض الحكومات إلى محاربة العمال وزعمائهم ، بل إن إنجلترا - على سبيل المثال - أصدرت قانوناً سنة ١٧٩٩ يحرم على العمال تنظيم أنفسهم والاتجاه بالمطالبة بزيادة الأجور وإنقاص ساعات العمل . كما جعلت البت فى هذه الأمور من إختصاص الحكومة . وحرمت الاضرابات خوفاً من نشوب الثورات المختلفة .

غير أن العمال فى الدول المختلفة قبل نهاية القرن الثامن عشر كانت لهم تنظيماتهم السرية ، وكانت لهم جهودهم التى أرغمت بعض الحكومات على إلغاها . تحريم إنشاء تنظيمات (نقابات عمالية) ومن ثم أخذت النقابات مكانها فى العملية

الإنتاجية تدريجياً ، فضلاً عن دورها التقليدي في الدفاع عن حقوق أعضائها ومصالحهم وتحسين شروط عملهم .

ثم نشأت حركة الإدارة العلمية أو حركة كفاية الأداء ، كما كانت تسمى أيضاً في أوائل القرن العشرين . وحتى ذلك الوقت كانت الإدارة العامة والإدارة الخاصة تدار إستناداً إلى التقليد والعادة أكثر من إعتمادها على الجهد الموجه نحو إكتشاف أكثر الإجراءات منطقية واقتصاداً بالنسبة لأنواع محددة من المواقف . ثم بدأ التغيير بحركة الإدارة العلمية التي إستندت في نشأتها الأولى إلى جهود مهندسين كثيرين ، كان على رأسهم المهندس **فردريك ونسلو تايلور** ، بالخطوات التالية :

(أ) دراسة كل خطوة في عملية معينة .

(ب) اختيار وتدريب العاملين بأفضل الطرق العلمية المقررة .

(ج) إيجاد تعاون وثيق مخلص بين الإدارة والعاملين (١) .

غير أنه بالرغم من ذلك فإن الإدارة العلمية ، وإن سلمت بوجود النقائص ، بحكم بقائه ونفوذه ، إلا أن هذه الإدارة وأشباعها ظلوا ينظرون إلى النقابات باعتبارها أجهزة مضادة . وأنها قامت في الأصل لمواجهة نفوذ الإدارة والحد منه ، بل وللحد من النفوذ الرأسمالي بأسره .

وعلى الرغم من ذلك فإن الإدارة العلمية لم تجد بداً من التعامل مع النقابات بقدر معين في مجال تخطيط ومراقبة الإنتاج .

ثم انشئت هيئة العمل الدولية ويرجع التفكير في إنشاء تلك الهيئة إلى سنة ١٩١٤ عندما أبدى الاتحاد الأمريكي للعمل رغبة في أن تجتمع الأمم المشتركة في مؤتمر السلام المقبل للعمل على تحقيق حماية دولية العمال . كما ردد الاتحاد العام

1 — Dimock, M. E. , Dimock, G. and Koenig, L. : Public Administration. Holt, Rinehart and winston, New york, 1958, pp. 2-19

الفرنسي نفس الرغبة في السنة التالية، ثم انعقد مؤتمر نقابي من الدول المتحالفة في ليدز سنة ١٩١٦ ، ضم مندوبين من فرنسا وإنجلترا وإيطاليا وبلجيكا ، وأصدر رغبة مبنهاها ضمان حد أدنى من الحقوق الأدبية والمادية للطبقة العاملة .

وقد ترددت نفس الفكرة لدى معظم المؤتمرات النقابية الأخرى التي اجتمعت خلال الحرب أو غداة الهدنة في نوفمبر سنة ١٩١٨ ، على أن المؤتمر الاشتراكي والعمالي الذي عقد في لندن سنة ١٩١٨ قرر تشكيل لجنة من ثلاثة أعضاء من فرنسا وإنجلترا وبلجيكا ، عهد إليها أن تطالب بأن ينوب عن العمال الاشتراكيين مثل في كل وفد وطني لدى مؤتمر السلام ، ثم شكلت لجنة أخرى سنة ١٩١٩ وضعت أسس إنشاء هيئة العمل الدولية وتضمنت المواد من ٢٨٧-٤٢٧ من معاهدة فرساي أول تشريع دولي لشئون العمل ، ثم أصبحت هيئة العمل الدولية حقيقية واقعة منذ سنة ١٩٢١ .

وقد أصدرت هيئة العمل الدولية الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمساومة الجماعية، ومن أهم الأسس التي وردت بها :

١ - يجب أن تكفل للعمال وسائل الحماية اللازمة ضد أعمال الضغط التي يقصد بها للحد من حقوقهم في التنظيم النقابي .

٢ - الحماية من تعليق الاستخدام على شرط عدم الانضمام لنقابة أو التنحي عن عضوية النقابة .

٣ - الحماية من فصل العامل أو الإضرار به بأي طريق آخر بسبب إنضمامه للنقابة أو اشتراكه في أي نشاط نقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل برضاء صاحب العمل .

وبمقتضى تلك الاتفاقية أصبحت الحرية النقابية حقا مكفولا للعمال ، كما أصبحت للنقابات الشخصية القانونية .

النقابات والتشريعات الاشتراكية :

إذا كانت النقابات قد أنشئت من أجل حماية حقوق العمال وتحقيق مكاسب جديدة لهم بالإضافة إلى تنمية العلاقات الاجتماعية بين أعضائها ... فإن التشريعات الاشتراكية قد أكدت الحقوق والمكاسب العمالية بالقوانين الاشتراكية ... ومن ثم فإن النقابة بذلك قد ضاقت نشاطها إلى أبعد حد ، بل وأصبح الهدف من وجودها غير وارد في ظل التشريعات الاشتراكية .

لقد ناقش الحزب الشيوعي السوفيتي ضرورة وجود النقابات في المجتمع الاشتراكي وأدت المناقشة إلى وجود اتجاهين أحدهما يرى ضرورة استمرار النقابات ... على أن تكون وظيفتها هي : إدارة الإنتاج والاقتصاد ، وأن تحل محل إدارات الدولة التي تتولى ذلك ... والاتجاه الثاني يرى أن ضرورة استمرار النقابات كهيئات لها كيانها الخاص في الدول الاشتراكية ، مع اعتبارها جهاز من أجهزة الدولة وظيفتها تعبئة العمال لتطبيق السياسة الاقتصادية للدولة الاشتراكية .

بيد أن (لينين Lonin) مؤسس النظام الاشتراكي لم يبق على النقابات بأنشطتها التقليدية ، وإنما أبقي عليها باعتبارها هيئات جماهيرية لها كيانها الخاص ، وأضاف إلى مسؤولياتها بعض الاختصاصات - مع الدولة - في المجالات الاقتصادية .

ومن هذا يتضح أن النظام الاشتراكي سلب من النقابات الهدف من إنشائها ، غير أنه أبقي عليها كمنظمات عمالية وأسند إليها مشاركة الدولة في اختصاصات كانت تقوم بها ، بالإضافة إلى قيامها بتوفير بعض الخدمات لأعضائها .

→ النقابات في مصر :

منذ أن فقدت الفئات العمالية فعاليتها في القرن التاسع عشر ، أصبحت المجالات العمالية مسرحاً لغزوات من العمال الأجانب الذين إحتكروا أسرار التقدم

المهني ، الذي جاءوا به وتولوا بمقتضاه الأعمال ذات الحساسية الشديدة في المصانع والشركات . الأمر الذي أدى إلى تحول العامل المصري إلى كم مهمل ، لا يتبقى له من نتاج العمل الصناعي سوى الفتات . وقد دفعت هذه الحالة العمال المصريين إلى البحث عن أسباب التقدم داخل الهيئات الحديثة (النقابات) التي حلت محل الفئات المهنية القديمة وكانت هذه النقابات منذ نشأة أول نقابة سنة ١٩٠٨ هدفاً للأحزاب السياسية لامتطائها نحو تحقيق أهدافها الحزبية عن طريق جذب القيادات العمالية وإغرائها لتنعزل عن القواعد التي جاءت منها في الوقت الذي اتجه فيه العمال نحو النقابات لتحقيق أغراض منها : -

- (أ) رفع المستوى الثقافي والاجتماعي .
- (ب) الحصول على مكافأة نهاية الخدمة .
- (ج) وضع أسس لتعويض العمال عن إصابات العمل .
- (د) الاعتراف القانوني بالنقابات .
- (هـ) تحسين الأجور وشروط العمل الأخرى .
- (و) تشريع العمل الشامل .

ولما كانت النقابات القائمة يومئذ غير معترف بها ، فقد لجأ القادة العماليون إلى الأحزاب السياسية بقصد الحصول على مساعدتها في تحقيق هذا الاعتراف ، بينما كانت الأحزاب السياسية من جهة أخرى تعمل على إحتواء النقابات تحت آباطها لتصل عن طريق استغلالها إلى أغراضها . وكانت الأحزاب تستجيب إلى العمال بتكوين اتحادات يرأسها مندوب عن الحزب السلمي ، ثم يتولى هذا المندوب تسخير الفئات العمالية لتحقيق أهداف الحزب ، بينما كان الاتحاد العمالي يسمى - في الغالب - باسم مندوب الحزب ، ومن هذه الاتحادات : -

١ - الحزب الاشتراكي اتحاد عام الاسكندرية سنة ١٩٢٠

٢ - حزب الوفد اتحاد عبد الرحمن فهمي سنة ١٩٢٤

- ٣ - حزب الأحرار الدستوريين اتحاد داود باشا سنة ١٩٣٠
٤ - حركة عباس حلمي اتحاد عباس حلمي سنة ١٩٣٠
٥ - التكوين الثاني لحزب الوفد اتحاد المجلس الأعلى سنة ١٩٣٥
٦ - حركة عباس حلمي الثانية اتحاد نقابات عمال القطر المصري سنة ١٩٣٥

ولم يقم حزب من هذه الأحزاب بتحقيق الأهداف العمالية كلها أو بعضها، وإنما فرضت الأوضاع الاجتماعية بعض هذه الحقوق عن طريق التآمر من العمال الذين كانوا يلجأون إلى القضاء للحصول على مبادئ قانونية بهذه الحقوق... وقد بدأت هذه المبادئ تتجمع وتتراكم كحصيلة للتشريعات العمالية منذ سنة ١٩٣٢ للآن وأدت الجهود العمالية في هذا الشأن إلى الحصول على مبدأ التعويض عن الإصابات سنة ١٩٣٦، ومبدأ مكافأة نهاية الخدمة سنة ١٩٤٤ ومبدأ الاعتراض القانوني سنة ١٩٤١ بموجب القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢^(١)، غير أن هذا القانون أخضع النقابات لنظام التسجيل الإداري الذي يتضمن فرض وصاية الحكومة على النقابات، مع عدم السماح بتشكيل اتحاد عام يجمع شمل تلك النقابات.

ومنذ سنة ١٩٤٢ حتى سنة ١٩٥٢ لم تشهد الناحية النقابية أي تقدم يذكر، حتى قامت الثورة وأعطت العمال الحق في تكوين النقابات^(٢)، دون الالتزام بالتسجيل الإداري وإجازة تكوين الاتحاد العام للعمال الذي يجمع شمل كافة النقابات، بالإضافة إلى السماح للعمال الزراعيين بتكوين النقابات.

ولقد لحص الميثاق فلسفة إراحة الحقوق العمالية إلى أربابها في العبارة التالية، لقد غيرت الثورة من طبيعة العمل في مجتمعنا الاشتراكي، فبعد أن كان العمل سلعة، وبعد أن كان العمال يبددون جزءاً كبيراً من طاقاتهم في

(١) انظر رسالتنا للماجستير، مرجع سابق، صفحتي ٤٤٣، ٤٤٤

(٢) القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢

الكفاح ؛ من أجل إتضاع حقوقهم ، وبعد أن كان ذلك يفقدهم الثقة ويصرفهم عن التفرغ للإنتاج ، ردت إشتراكيتنا للعامل لإنسانيته وكرامته ، وأعطته حقه العادل في فائض الإنتاج وضمنت له الإشتراك في إدارة المشروعات . .

الاستويات النقابية ومسئولياتها :

إنعشت الناحية النقابية بصدر القانون رقم ٣٤٩ لسنة ١٩٥٢ وبدأت التنظيمات النقابية تستقر وتتضح مسئولياتها إلى أن صدرت القوانين الاشتراكية سنة ١٩٦١ وبدأت الخطوات الاشتراكية تسير بالاقتصاد المصري نحو الاشتراكية العربية السليمة . وبذلك إنحصرت مهام التنظيمات النقابية في النواحي التالية :

(أ) مستوى اللجنة النقابية :

يشكل هذا المستوى النقابي على مستوى المصنع أو الشركة... ومسئولياته هي :

- ١ - نشر الوعي بالنقابات ورسالتها .
- ٢ - مراقبة تطبيق الاشتراطات النقابية والقانونية المتعلقة بظروف العمل بالمنشأة .
- ٣ - الحلولة دون وقوع المنازعات بمحاولة إنهاء الخلافات في بداياتها .
- ٤ - العمل على زيادة الإنتاج ورفع الكفاية الإنتاجية للعاملين .
- ٥ - تقديم بعض الخدمات الاجتماعية والعمل على زيادة المزايا التي تقدمها المنشأة .

ويلاحظ أن مؤسسة الثقافة العمالية تقوم بمهام نشر الوعي النقابي ، ودور اللجنة النقابية هنا لا يخرج عن كونه مجرد تقديم النصائح الشخصية لبعض أعضاء اللجنة النقابية أو ترشيح بعضهم للتدريب في المؤسسة . كما يقوم مكتب العمل بمراقبة الاشتراطات القانونية المتعلقة بظروف العمل ، ويقوم قسم الخدمة

الاجتماعية أو قسم العلاقات الصناعية بإنهاء الخلافات وفض المنازعات وتقديم الخدمات الاجتماعية للعاملين . . . كما تقوم مصلحة الكفاية الإنتاجية برفع الكفاية الإنتاجية للعاملين عن طريق برامج التدريب المهني طبقاً لنظام رفع مستوى المهارة Up-Grading . . . ومن ثم فإن دور اللجنة النقابية في كل هذه المهام دور ثانوي .

(ب) مستوى النقابة العامة :

وتتلخص مهام هذا المستوى النقابي في :

- ١ - تنظيم ومراقبة الأعمال الإدارية داخل النقابة العامة .
- ٢ - تنظيم الاتفاقيات الجماعية بين أعضاء النقابة وجهات العمل المختلفة .
- ٣ - رفع المستوى الثقافي والاجتماعي لأعضاء النقابة .
- ٤ - المساهمة في التطور الصناعي ورفع الكفاية الإنتاجية .
- ٥ - تمثيل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات .

ويلاحظ أن تنظيم ومراقبة الأعمال الإدارية ليس هدفاً، كما أن الاتفاقيات الجماعية ليست واردة في نظامنا الاشتراكي . وموضوع رفع المستوى الثقافي والاجتماعي والمساهمة في التطوير الصناعي ورفع الكفاية الإنتاجية تقوم بها جهات أخرى مثل مؤسسة الثقافة العمالية ومصلحة الكفاية الإنتاجية . . . كما أن تمثيل عمال الصناعة في المنظمات والمؤتمرات يقوم به الاتحاد العام للعمال . . . ومن ثم فإنه من الضروري البحث عن مجالات عمل بناءة وذات أهمية لهذه التشكيلات النقابية تكون متماشية مع ميثاق العمل الوطني .

(ج) مستوى الاتحاد العام لنقابات العمال :

وتتلخص مهام ومشتريات هذا المستوى في النواحي التالية : -

- ١ - تنظيم عملية تمثيل العمال على المستوى القومي .
- ٢ - الإشراف على تعبئة العمال لحماية النظام الاشتراكي .

٣ - تمثيل النقابات على المستوى الدولى .

٤ - الاتجاه بالحركة النقابية نحو تفهم الحقوق والواجبات العامة .

ويلاحظ أن مهام الاتحاد العام للعمال هى تنظيم عملية تمثيل العمال على المستويين المحلى والدولى، وهى ليست من المهام الكبيرة، كما أن الإشراف على تعبئة العمال لحماية النظام الاشتراكى، وتبصير العمال بحقوقهم وواجباتهم العامة من المهام الغامضة... الأمر الذى يتطلب ضرورة تطوير أهداف ومهام تلك التنظيمات النقابية بالصورة التى تؤكد فاعليتها... على حين أن مجاء بالميثاق الوطنى من أن النقابات العمالية تستطيع ممارسة مسؤولياتها القيادية عن طريق الاسهام الجدى فى رفع الكفاية الفكرية والفنية ومن ثم رفع الكفاية الإنتاجية للعمال . كذلك هى تستطيع ممارسة مسؤولياتها عن طريق صيانة حقوق العمال ومصالحهم ورفع مستواهم المادى والثقافى ويدخل فى ذلك اهتمامها بمشروعات الإسكان التعاونى والاستهلاك التعاونى وتنظيم الاستفادة الجدية صحياً ونفسياً وفكرياً من أوقات الفراغ والاجازات بما يساهم فى تحقيق الرفاهية للجموع العاملة^(١)... يمكن للشركات أن تقوم به بكفاية أكثر من النقابات وخاصة فى مجال رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين ، ذلك أن لديها الإمكانيات المادية من ماكينات وآلات ، تجعل محاولاتها فى رفع الكفاية الإنتاجية محاولات تطبيقية لا نظرية ، كما هو الحال فى أجهزة التشكيلات النقابية... وكذلك الحال بالنسبة لباقي المهام التى أسندها الميثاق إلى النقابات... وليس معنى هذا أنه ليست لهذه التشكيلات ضرورة ، وإنما هى ضرورية بشرط إجراء ثورة فى أساليب عملها لتحقيق الأهداف التى تدور فى أذهان أعضائها وخاصة الأهداف البناءة .

(١) الميثاق الوطنى : صفحتى ٨٠ ، ٨١ طبعة مصلحة الاستعلامات

رابعاً : اشتراك العمال في الإدارة :

من مزايا القيادة الجماعية التي وردت في ميثاق العمل الوطني أن : القيادة الجماعية ليست عاصماً من جموح الغرور فحسب ، ولكنها تحقيق للديمقراطية . ذلك أن أساس القيادة الجماعية هو العمل مع الجماعة ولصالحها ، وأن إحساس الجماعة بمناقشة المسائل المتعلقة بها ، والوصول إلى قرار فيها هو تعبير عن الشعور بالمستوى الجماعية مما يدفع الجماعة بواعز من نفسها إلى تنفيذ القرار الذي إرتضته ، (١) . . . لقد جمعت تلك العبارة الموجزة كل مزايا جماعية القيادة ، ذلك أن الدولة في المجتمعات الاشتراكية قد أخذت على عاتقها أعباء تحسين ظروف العمل وضمان حقوق ومكاسب العمال ، الأمر الذي جعل الإدارة والقوى العاملة في خدمة هدف واحد وهو زيادة الإنتاج القومي ... ومن ثم فإن تغاهم طرفي الإنتاج لن يتحقق بالكامل إلا باشتراكهما في الإعداد والتخطيط والتنفيذ . . . وإن يتأتى ذلك إلا بالقيادة الجماعية التي هي بداية الطريق نحو المجتمع الاشتراكي السليم .

هذا والمشاركة في الإدارة تعتبر من أحدث صور جماعية القيادة ، سواء في النظام الاشتراكي أو في النظام الرأسمالي حيث تأكدت فعاليتها في زيادة الكفاية الانجابية في ظل هذين النظامين . وبالإضافة إلى ذلك فإن مكتب العمل الدولي قد أوصى بضرورة التعاون المشترك بين الإدارة والعمال بما يعطى لهذا الأسلوب في الإدارة صفة عالمية (٢) . والقيادة الجماعية علاوة على ذلك تعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الصناعية . . . ذلك أن إشتراك ممثلي العاملين في مجالس الإدارة ليس الهدف منه مجرد رقابة العاملين على الإدارة فحسب، وإنما إتاحة الفرصة لتعاون الإدارة والعاملين لصالح الإنتاج القومي .

(١) ميثاق العمل الوطني .

(٢) مكتب العمل الدولي : توصية رقم ٣٤ لسنة ١٩٥١ وأيضاً تقرير الدورة رقم ٤٥

هذا ولقد تضمنت قوانين يوليو ١٩٦١ الاشتراكية قانوناً^(١) يتيح للعاملين الاشتراك في مجالس إدارة الشركات التي يعملون بها على أساس .

أ - اشتراك عضو عن العمال وآخر عن الموظفين .

ب - مدة العضوية سنة واحدة .

غير أن هذا الاتجاه الثوري قوبل بالمقاومة السلبية من بعض أعضاء مجالس إدارة الشركات المعينين ، لاسيما وأن هذا البعض كان ممن يشغلون نفس مناصبهم قبل صدور قرارات يوليو ١٩٦١ الاشتراكية . وتمثلت تلك المقاومة في إضطهاد ممثلي العمال والموظفين سواء بنقلهم إلى أماكن بعيدة أو بتوقيع العقوبات عليهم أو فصلهم لأسباب واهية . . . غير أن المشرع المصري كان يقظاً لذلك . . . ولذلك صدر القرار الجمهوري^(٢) الذي يضمني الحماية على ممثلي العمال والموظفين طالما كانت تصرفاتهم في حدود القانون ، حيث نص على ضمانات تحميهم من الفصل التعسفي الموكل للجهات التي يتبعونها أو إضطهادهم بوقفهم عن العمل . . . وذلك بجعل توقيع الجزاء عليهم من اختصاص سلطة التأديب القضائية . وكذلك تمثيل أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين في لجان شئون الأفراد بالشركات التي يتبعونها .

ومن الواضح أن هذا الاتجاه يتيح لرجال الإدارة العليا - قبل اتخاذ القرار - فرصة التعرف على رأي العمال الذين سيقومون بتنفيذ تلك القرارات ، وذلك عن طريق الاسترشاد بوجهات نظر ممثلي العمال والموظفين ، الأمر الذي يضمني على تلك القرارات فاعلية معينة . . . كما يعطى للعمال فرصة الشعور بأهمية دورهم في العملية الانتاجية ، بدلاً من إعتبارهم مجرد تروس في عجلة الانتاج ، كما كان الحال من قبل . . . إن هذا الاتجاه يحمل في طياته - بهذه الصورة - جوانب إنسانية لها أهميتها ولها فائدتها ، لاسيما وأن شعور العمال بالمشاركة Participation يعتبر من البواعث الاجتماعية على العمل ،

(١) قانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١

(٢) قرار جمهوري بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦٢

كما يعتبر — بصورة مؤكدة — من أقوى العوامل في رفع الروح المعنوية ، حيث أكدت الدراسات النفسية أن أية جماعة سواء كانت جماعة عمل أو أعضاء لجنة تقاوية أو لجنة إنتاج .. سرعان ما تنحط روحهم المعنوية حينما يدركون أن صوته في تقرير مصير الجماعة لا يعتد به ، أو أن آراءهم واقتراحاتهم لا يعنى بها العناية الكافية ، ومن ثم ينغزلون عن الجماعة ويشكلون جماعة فرعية منعزلة أو معزولة. وهذا الشعور بالإنعزال قد يدفعها إلى مقاومة أو مناهضة الجماعة الأساسية ولو بشكل سلبي . وهذا ليس في صالح العملية الانتاجية .

الفصل الثامن

الثقافة المهنية (العالية)

الثقافة المهنية أو الثقافة العالية من الموضوعات الفضاضة والمهمة في نفس الوقت ، فضلا عن إختلافها من حيث الزاوية التي يتم تناولها منها ، ومن حيث خلفية وثقافة وايدولوجية الناظر إليها ، بالإضافة إلى إختلاف وجهة نظر الحكومات والشعوب والتشكيلات العالية أو النقاية في مضمون وأهداف الثقافة العالية ، وفرضا أيضا عن تأثير الانجهاات السياسية الرأسمالية والاشتراكية وعدم الانحياز . . على نوع الثقافة التي تتاح أو تقدم أو يسمح بها للعمال ، فمن الخصائص المميزة للثقافة العالية تنوع أنشطتها وموضوعاتها ، والوسائل التي تستخدمها في تغذية تلك الأنشطة وتناول تلك الموضوعات ، وبالمثل تتعدد المؤسسات التي تعمل في هذا الميدان والموارد المتاحة لها والظروف التي يعملون فيها والأوضاع التي يكون عليها مراعاتها بتعدد فئات العمال الذين تخدمهم تلك المؤسسات ، وفي ضوء طاقاتها وإمكاناتها المادية والمعنوية .

والثقافة العالية بمقتضى هذه الخصائص ينبغي أن تعنى أساما بالحاجات الثقافية للعمال التي تظهر من خلال إسهامهم في الحركة النقاية . وكذلك فهي من واجب النقابات أو بالاشتراك مع الهيئات غير العالية . وأن يكون هدفها تحسين الكفاية الفردية او الجماعية للعامل وللعاملين والارتقاء باهتماماتهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، بحيث يصبح كل منهم مواطنا فاضلا اجتماعيا وحكيما ومسئولا وقادرا على أداء دوره في النقاية وفي المجتمع الحر ، وأن يحقق لنفسه مستوى من الكرامة والاحترام يعادل مستوى أفراد الجماعات الأخرى .

ولما كان موضوع الثقافة العمالية يتصل بالنقابات وبالحركة العمالية وبالطبقة العاملة وبالمضمون الاجتماعي للثقافة ، فإننا سوف نعرض هنا — باختصار شديد — للمقصود بكل من هذه المفاهيم ، ثم تنتقل بعد ذلك إلى تحديد مفهوم الثقافة العمالية .

أولا : النقابات :

تعرف النقابة Syndicate بأنها جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر . . . أنشئت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية ، وكان هذا التعريف الضيق يتلاءم مع ظروف نشأة النقابات والحاجة إليها من أجل تحسين شروط العمل والمحافظة على الحقوق الاقتصادية للعاملين من حيث الأجور والعلاوات والمعاشات والإحالة إلى المعاش . . . غير أن تطور الزمن أدى إلى إتساع مفهوم النقابة لينطوي على الأنشطة الاجتماعية والإستهلاكية والترويحية بحوار المهام الاقتصادية وبذلك أعيد تعريف النقابة بأنها : تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم ، وتعرف أيضا بأنها : هيئة أو جمعية أو اتحاد يمثل مجموع العاملين في صناعة أو مهنة أو مشروع صناعي ويملك التعبير عن رغباته وآماله ويعمل على تحقيق أهدافه الاقتصادية .

وإذا كان التعريف الثاني هو التعريف المناسب للنقابة ، فإنه بصرف النظر عن التعاريف ، فإن النقابة عبارة عن هيئة تعمل لصالح أعضائها بشكل جماعي بالنسبة للسائل التي لا يمكن القيام بها بواسطة كل عضو على حدة ، أو أنها اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل ، وبين العمال وبعضهم البعض .

ومن رأينا أنه إذا كان هدف النقابة في النظام الرأسمالي هو الدفاع عن مصالح العمال وتحسين شروط عملهم وأحوال معيشتهم ، فإن هدفها في النظام الاشتراكي هو لتبصير بأهمية الظروف الاجتماعية والاقتصادية . تلك الظروف

التي تحقق للفئات العاملة كل ماترنو إليه من أهداف بحكم القانون ، الأمر الذي يجعل أنشطة النقابات قاصرة على تنمية التعاون والعلاقات العمالية الإيجابية بين أعضاء النقابة ... وكذلك العمل على زيادة إنتاجية أعضاء النقابة في مجال أعمالهم .

ثانيا : الحركة العمالية :

مفهوم ، الحركة العمالية ، من المفاهيم المتداولة بكثرة على ألسنة القيادات النقابية في مصر . وإذا كان المقصود بالحركة الاجتماعية هو التطور الاجتماعي المحصور في زمن ونظام معين ، وعلى سبيل المثال فإن الفترة من سنة ١٩٥٢ إلى سنة ١٩٦١ في مصر كانت فترة تحول من المجتمع الرأسمالي إلى المجتمع الاشتراكي ، ومن ثم فإن هذه الفترة توصف بأنها حركة اجتماعية اشتراكية . وعلى ذلك فما هو المقصود بالحركة العمالية ؟ .

ليست هناك أبعاد محددة لهذا المفهوم لدى القيادات النقابية في مصر ، وإنما لكل رأي . وآراؤهم جميعا عبارة عن مجرد خواطر ذاتية لا تستند إلى محكات علمية أو أي قوانين ونظريات علمية . وكنت أفضل لو استخدم قادة النقابات في مصر تعبير الحراك العمالي *Mobility of workers* فهو الذي يتفق مع ما يدور في أذهانهم حول مفهوم الحركة العمالية التي يقصدون بها التغير الذي يصيب الأفراد في مكاناتهم الاجتماعية إلى أعلى أو إلى أسفل^(١) . ومن ثم فهو مصطلح أنسب لما يقصده القادة النقابيون بالحركة العمالية .

ثالثا الطبقة العاملة :

والطبقة قد تكون مغلقة مثل تقسيم المائوية للمجتمع الهندي القديم إلى طبقات تختلف في مكاناتها وإمтиازاتها طبقا للجزء الذي خلقت منه من جسم براهما .. وهناك الطبقة المفتوحة والتي تعرف بأنها دفقة ، من الأفراد تشابه

(١) انظر ص ١٩ من هذا الكتاب .

في دخلها وفي ثروتها ، كما تتشابه في طريقة إنفاق هذا الدخل . والتقسيم الطبقي الشائع للمجتمع هو إنقسامه إلى ثلاث طبقات هي : الطبقة الارستقراطية والطبقة المتوسطة ، ثم الطبقة الفقيرة (١) .

يبد أن الاختصار في تعريف الطبقة على الدخل أو الثروة وطريقة إنفاقها قد يجعلنا ندور في حلقة المأل بعبدا عن مجال المهنة ، مع أن المهنة هي العامل المميز — من وجهة نظرنا — لكل فئات المجتمع ، ثم تأتي بعدها التربية والثقافة ... إلخ .

ومن هنا فإن تقسيم المجتمع إلى طبقات ثلاث ليس من بينهم طبقة إسمها « الطبقة العاملة » ، وإذا كانت الثروة هي العامل المميز بين طبقات المجتمع كما يرى « أندريه جوسان » ، فإن من بين العمال من هم أثرياء ومن هم فقراء ومن هم فيما بين هؤلاء وهؤلاء ، وإذا أخذنا بالناحية التعليمية ، فإن العمال يوجد بينهم المتخرجون في الكليات الجامعية وفي المعاهد العالية وفي المدارس الثانوية الفنية والمتخرجون في مدارس الخبرة دون مجرد الالتحاق بمدارس التعليم العام المجاني . وإذا أخذنا بنوع التربية أو التنشئة الاجتماعية للعمال فإننا نجد بعضهم من نشأوا في الأحياء المتوسطة ، وقليل منهم في الأحياء الراقية . ويختلف العمال أيضاً في كمية إنفاق دخولهم طبقاً لمختلفة الأحياء التي يعيشون فيها . ومن هذا فإن خصائص الطبقة وهي الثروة والناحية التعليمية والناحية تربوية وناحية إنفاق لدخل ، لا تنطبق على كل العمال وبالتالي فإن تعبير « الطبقة العاملة » تعبير لا يتفق مع الواقع الاجتماعي .

ومن جهة أخرى فقد ناقشت واحداً من كبار القادة النقابيين في مصر حول مفهوم « الطبقة العاملة » ، وكانت الإجابة هي كل العمال اليدويين الصناعيين من تربطهم علاقات نقابية ، وبالتالي فهي لا تشمل عمال الزراعة ، وكذلك

1— Jousan, A. : Les Classes sociales (Quo sais-je) Alex. 1949, P. 21.

لا تشمل العمال اليدويين الصناعيين الذين لا ينتمون إلى النقابات ... ولم يفتنى الاستفسار عن المقصود بالعلاقات النقاية ؟ وكانت الإجابة التي يمكن تلخيصها ، كما أدركت أبعادها منه بأنها أشبه بحالة نفسية معقدة تربط العمال ببعضهم البعض ، بحيث تجعل منهم جهة واحدة في مواجهة أى فئة أخرى (١) .

وإذا كان القائد النقابي الكبير قد خاضت الكلمات في توضيح وجهة نظره ، أو إذا كانت قدراتى على إدراك المعانى لم تسعنى على فهم ما يقول ، فإن مجرد توقف كل سائقى الانويس ونجمهم بسياراتهم أو بدونها وإعتدائهم على قسم الشرطة لمجرد إشاعة عن زميل لهم أهين فى قسم الشرطة لأنه إعتدى بالضرب على راكب مثلاً ، يؤكد وجهة نظرى فى أن العلاقات النقاية نوع من العلاقات المرضية :

رابعاً : المضمون الاجتماعى لثقافة :

الثقافة Culture هى كل ما يتعلمه الإنسان بعيداً عن المدرسة ، وبالتالي فهى تشمل العادات والأعراف والتقاليد والقيم الاجتماعية والمبادئ والمعايير وأنماط السلوك ومختلف أساليب العلاقات والمعاملات فى المجتمع ، بمعنى أنها تمثل الجانب المعنوى فى المجتمع ، وتمثل الحضارة Civilisation الجانب المادى فى المجتمع (٢) .

خامساً : مفهوم الثقافة العمالية : workers Education

فى ضوء المفاهيم السابقة يمكن تتبع نشأة الثقافة العمالية وتطورها وتطبيقاتها

(١) الحاج صلاح غريب أثناء محاضرة لسيادته فى ١٦/١٠/١٩٦٦ عندما كنت فى إحدى دورات التثقيف السياسى للشباب الدورة الثانية عشرة ، بمقر الاتحاد الاشتراكى بالمشية بالاسكندرية فى الفترة من ١٦/١٠/١٩٦٦ - ٣/١١/١٩٦٦ ونتيجة لمناقشاته العلمية مع سيادته إعتنق فى اليوم التالى السيد / إمدادى الزير لوجودى بين الدارسين ، وبعد أن كنت مرشحاً لاستكمال التثقيف السياسى فى حلوان ، ألقى الاثنان هذا الترشيح لمحاولتى توجيه التثقيف وجهة علمية لادعائية من أجل الاشتراكية بالمفهوم غير العربى .

(٢) دكتور زيدان عبد الباقي علم : الاجتماع الحضري .. مرجع سابق ، ص ٩٥

في مصر، ذلك أن أول تحديد لمفهوم الثقافة العالية جاء على لسان «مانسبريدج» بأن «الثقافة العالية معرفة وعلم ونور وحقيقة موضوعية مطلقة فوق مستوى الأحداث والتيارات الحزبية والسياسية». ومانسبريدج هذا من يرجع إليهم الفضل في تثبيت جذور ما يسمى بالثقافة العالية، وعلى الرغم من ذلك فقد قيل — برغم موضوعيته — إنه مأجور للجامعات، وكذلك — لأنه بدأ حياته العملية في وظيفة كتابية — قيل إنه لم يفهم السيكولوجية التطبيقية أو يتجاوزت مع حساسياتها التي تصل في بعض الأحيان إلى نوع من الحالات المرصبة التي تشبه «العمى العقيدى»^(١).

ولعل أول تحديد للمقصود بالثقافة العالية هو الذي استحدثته جمعية لندن للعاملين^(٢) سنة ١٨٢٦ والتي كان من أهدافها أن تدعم بكل الوسائل المتاحة تثقيف الجيل الناشئ وإستئصال كل النظم التي تبقى على الاستعباد في المستقبل، ولتحقيق ذلك اقترحت أن يدور تثقيف العمال حول «جمع كل أنواع المعلومات المتعلقة باهتمامات الطبقات العاملة بوجه خاص والمجتمع بوجه عام». لاسيما الإحصاءات الخاصة بالعمل والأجور وعادات وظروف العمل وكل الأسباب التي أدت إلى الحالة المراهنة لهذه الأمور.

ويعرفها النقابي أمين عز الدين بقوله يان: الثقافة العالية — بمعناها الواسع — هي أي قدر من المعارف والبيانات والمفاهيم التي يمكن إيصالها إلى العمال من أجل تزويدهم بالوعي أو بالمهارات اللازمة لهم في حياتهم اليومية بالمصنع أو المزرعة أو المكتب وفي نشاطهم النقابي وفي علاقاتهم بالمجتمع القومي والدولي^(٣).

1 — Robert peers . Adult Education . London, P. 32 .

2 — London workingmen's association

(٣) السيد / أمين عز الدين : المدخل في شؤون العمل وعلاقاته . "١" رء

والثقافة العمالية في مطبوعات مكتب العمل الدولي تختلف في معناها من دولة إلى أخرى ، باعتبارها فكرة عريضة ولا ريب ، فمن الميسور أن تشمل التعليم الأساسى والتدريب المهني ، كما يمكن أن تشمل الثقافة العامة والثقافة القومية والتدريب النقابي . وبذلك استحقت الذكر - بنوع خاص - لهذا التعدد والتنوع وللآثار التي تعكسها عليها الظروف التي تنمو في ظلها والجماعات التي تضمها والوسائل التي تستخدمها^(١) .

وفي الوقت الحالي يختلف مفهوم الثقافة العمالية طبقا للمعسكرين السياسيين الرئيسيين في العالم ، كما تختلف داخل كل معسكر منهما ، فضلا عن اختلافه من دولة إلى أخرى داخل مجموعة الدول غير المنحازة .

- ففي دول أوروبا الغربية وأمريكا تقوم الثقافة العمالية على التدريب المهني والنقابي الذي يجعل النقابات أكثر قدرة على أداء وظائفها .

- وفي دول أوروبا الشرقية تكاد تنسج لكافة الصور والمناهج التعليمية من مفردات التعليم العام والتدريب المهني والدراسات الأدبية والفنية ، بالإضافة إلى الموضوعات العمالية والنقابية ،

- وفي دول عدم الانحياز لا توجد لها ملامح متشابهة ، وتختلط في كثير من الأحيان بما يعرف بأسلوب تعليم الكبار Adult Education وهي في مصر على سبيل المثال تقوم على التدريب النقابي ، كما تشتمل على برامج التثقيف العام بحيث تتيح للعامل التزود بالإمكانات الضرورية لأهداف ثلاث هي :

(أ) قيام العمال بأدله واجباتهم كأفراد عاملين منتجين .

(ب) اشتراكهم اشتراكا أكثر فاعلية في الحياة الاجتماعية باعتبارهم مواطنين صالحين .

(١) مكتب العمل الدولي ، فرع القاهرة الفصل يواجه عصرنا جديدا (مترجم) ص ٢١٧

(ح) إضطلاعهم بالمهام النقاية الواجبة عليهم .

وخبراء الثقافة العالية في مصر ، لاسيما .. المسيطرون على مشئونها يرتفعون بها إلى مستوى ليس لها تما ، كما فعل محمد علي عندما أنشأ المعاهد العالية قبل أن ينشئ مدارس المتديان ، أى المدارس الابتدائية ، فهم يستبعدون من نطاق الثقافة العالية ما يعرف بمحو الأمية وبتعليم الكبار وبالتعليم العام وبالتدريب المنى لرفع مستوى المهارة ويتعلقون بأهداف الجامعة العالية ، على إعتبار أن :

١ — محو الأمية من وجهة نظر هؤلاء عملية جزئية سوف تستوعب كل جهود الثقافة العالية بحيث لا يبقى لهم من الإمكانيات ما يسمح لهم بالقيام بأعباء الثقافة العالية . وينسى هؤلاء أو يتناسوا أن القضاء على الأمية بين العمال خطوة جوهرية للنهوض بالعمال ، وأساس سليم يمكن أن يشاد عليه بناء الثقافة العالية . ويتجاهلون أيضا أن أعضاء الحلقة الإقليمية للثقافة العالية في البلاد العربية التى عقدت في جنيف في الفترة من ١٧ نوفمبر حتى ديسمبر سنة ١٩٦١ انتهوا إلى إقرار أهمية محو الأمية ونشر الثقافة الشعبية فى إستكمال ثقافة العمال ، إذ أنها تجعل العمال أكثر إدراكا لمشاكلهم الاقتصادية والاجتماعية وتوجههم إلى التزود بالثقافة والتدريب فى الموضوعات النقاية ، أى أنها تفتح أمامهم سبيلا إيجابيا لتحسين الظروف الاجتماعية ، بدلا من إثارة السخط ، وما قد يترتب عليه من آثار سلبية .

ولكن النقابات العربية وجدت أن المسئولية الأولى عن محو الأمية والثقافة الشعبية تقع أساسا على عاتق الدولة والمنظمات الشعبية ، وإكتفت بدور « الموجه » ، إذ رأت أن المهمة الأساسية للنقابات هى المطالبة بتيسيرات أكثر لهذا النوع من التعليم ، وبأن تكون لها كلمة مسموعة فى تخطيط هذه البرامج وتنفيذها .

٢ — تعليم الكبار ، بالرغم من أنه يتفق مع الثقافة العالية فى أن الأساليب

التعليمية التي يتذرعان بها مشتركة، فكلما يقوم بتعليم أشخاص تجاوزوا سن التلمذة العادية . . . فإن هؤلاء يقولون باختلاف الأسلوبين على اعتبار أن الثقافة العالية تقتصر على خدمة الطبقة العاملة ، ويتفرع عن ذلك أن الموضوعات العالية والنقاية التي هي جوهر برامج الثقافة العالية . . . وذلك بالرغم من أن (تقرير الثقافة العالية) الذي وضعته لجنة الثقافة العالية لما بين الجامعات الأمريكية يؤكد أن الثقافة العالية جزء لا يتجزأ، وإن كان مستقلاً عن تعليم الكبار ، يأخذ مكانه جنباً إلى جنب مع بقية الأجزاء لإشباع الحاجات الخاصة للعمال ، كما تشبع بقية الأجزاء الحاجات المعينة للفلاحين ورجال الأعمال والأدباء .

٣ — التدريب المهني Vocational Training وهو ينقسم إلى ثلاثة نماذج في الوقت الحالي هي :

(أ) التلمذة الصناعية Apprenticeship وهي نظام يتعهد بمقتضاه صاحب العمل بأن يستخدم تلميذاً أو يدربه ، أو أن يستخدمه متدرباً متدرجاً لحرفة من الحرف ، طوال فترة التعاقد المحددة من قبل . وخلال هذه المدة يكون ملزماً بالعمل لدى صاحب العمل^(١) .

(ب) نظام التدريب السريع Accelerated Training وهو في معناه الحقيقي ليس اختصاراً لفترة التدريب العادية ، وإنما يعني الاستفادة من طرق خاصة تساعد على إعداد العمال في مهنة معينة في مدة تقل كثيراً عن الوقت العادي للتدريب في هذه المهنة^(٢) .

(ح) نظام رفع مستوى المهارة Up — grading وقد أشير إليه في توصية

1 — I.L.O. ; Recommendation (No. 60) Concerning Apprenticeship. Geneva, 1959, p. 1.

2 — I.L.O. ; Recommendation (No. 57) Concerning Vocational Training. Geneva, 1939, p. 1.

مكتب العمل الدولي رقم ١١٧ مادة رقم ٢٢ ونصها (يجب أن توفر دراسات تكميلية لجميع العمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم الفنية أو التجارية تسهيلا لترقيتهم وبالتالي لتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية) .

والتدريب لرفع مستوى المهارة من البرامج القصيرة التي تعطى للعمال المستخدمين في كل مراكز التدريب المهني الحكومية وفي المعاهد الفنية Technical Colleges لإعدادهم لبعض المهن الخاصة ، كما تستخدم هذه البرامج في التدريب العام في الصناعة من أجل زيادة الكفاية الإنتاجية وزيادة عدد العمال المهرة ، أو متوسطى المهارة عن طريق رفع مستوياتهم المهنية . وهذا النظام من النظم الإجبارية في بريطانيا^(١) ، ومن النظم الإجبارية والاختيارية في بلجيكا^(٢) ومن النظم غير الثابتة في مصر^(٣) . وهذه النظم الثلاثة للتدريب المهني هي — من وجهة نظرنا — عصب الثقافة العالية لكل ذى بصيرة من النقاين .

ولا ريب أن التدريب المهني لرفع مستوى المهارة من صميم الثقافة العالية ، بل هو جوهرها من وجهة نظرنا . ولكن المسيطرين على الثقافة العالية في مصر يعتبرون التدريب المهني بالكامل دراسة منفصلة تماما من حيث مقوماتها ومشكلاتها ووسائلها وأهدافها عن الثقافة العالية بل إنهم حولوا الثقافة العالية في كثير من جوانبها إلى نوع من طحن الهراء بلا عائد علمي ملموس .

٣ — التعليم العام ، وهو ينطوي على مواد ذات أهمية كبرى من الناحية

1 — United Kingdom ! Vocational Training of Adults. London, p.15.

2 — Belgium ! Vocational Training of Adults.

(٣) التفاصيل الدقيقة لختلاف نظم التدريب في رسالتنا للماجستير ، مرجع سابق ،

العملية للعمال ولكنه لا يدخل في نطاق الثقافة العمالية^(١) . وهذا صحيح ، على اعتبار أن وزارة التربية والتعليم هي التي تتولى توفير هذه الخدمة للصغار والشباب . وتأتى كد لنا وجهة النظر هذه من تعريف النقابى أمين عز الدين ، السالف الذكر الذى ينطوى على احتياج العامل فى بدء حياته إلى قدر من التلمذة المهنية التى تزوده بالمهارات الفنية الضرورية لممارسة إحدى المهن أو الحرف وتيسير إرتقائه إلى مراتب أعلى من الكفاية والأجر . . . بالإضافة إلى إحتياجه - كعضو فى تنظيم نقابى - إلى نوع من الثقافة التى تيسر له الحصول على قدر من المهارات الضرورية للعمل النقابى أو القيادى ، لا سيما فيما يتصل بالتنظيم والإدارة النقاية والعلاقات الصناعية . . . وكذلك إحتياجه - كمواطن - إلى نوع من التوعية بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى تحيط به ، وذلك بالإضافة إلى قدر من التدريب المتخصص الذى يمكنه من التصدى بوجهى وكفاية لتحمل المسئوليات القيادية فى العمل الوطنى .

ومن الواضح أن النقابى أمين عز الدين يستبعد أيضا مكافحة الأمية وتعليم الكبار ، كما يستبعد التدريب المهنى لرفع مستوى المهارة من واجبات النقابة العمالية، وإن كان قد إعترف بالتلمذة الصناعية كجزء من الثقافة العمالية . ولكن إعترافه بالتلمذة الصناعية لم يترجم إلى واقع بالرغم من أنه كان من كبار المسيطرين على شئون الثقافة العمالية فى مصر .

(١) الاتحاد الاشتراكي العربى ، « تقرير الثقافة العمالية » فى جمهورية مصر العربية وتطوراتها ومشكلاتها أمام المؤتمر الثالث للاتحاد العام . مطبوع بالاستدسل ، ص ٣-٥

محتوى الثقافة العمالية :

على حين أن توضيح « محتوى الثقافة العمالية » ، في كتاب (العمل يواجهه عصرًا جديدًا) ينطوي على التعليم الأساسي « محو أمية » ، وتعليم الكبار والثقافة العامة والتدريب المهني .

ويزيد الأمر وضوحاً تقرير آخر كان قد أعده مكتب العمل الدولي ليكون بمثابة دليل لمستشاري الثقافة العمالية أثناء اجتماعهم في جنيف سنة ١٩٦٤ بتأكيد أن الثقافة العمالية تتكون من سلاسل كاملة من الأنشطة تتفاوت كثيراً في الحجم والضمون ، ويمكن - طبقاً للاروف - أن نأخذ صوراً مختلفة كالأحاديث والمحاضرات وعروض الأفلام والحلقات وأعمال الجماعات والعمل اليدوي في الصناعة أو دورات التدريب . وهذه الأنشطة سواء أكانت مستقلة أو مشتركة ، منتظمة أو متقطعة ، تخصص لإشباع احتياجات معينة . وبالتالي تكون لها أهداف نوعية قصيرة المدى ، على أنها جميعاً - على كل حال - تشترك في هدف ثان ، ويقصد به الرغبة في تنمية الوعي الاجتماعي ، وإقناع العمال بأن المساهمة ومحاولة الانتفاع بخدمات الأنشطة الثقافية عملية مجزية .

وتتعدد وتنوع الموضوعات التي تغطيها الثقافة العمالية ، بالإضافة إلى تفاوتها ، على اعتبار أن البرامج عادة ما توضع على مستويات مختلفة في وقت واحد ، والمواضيع تصنف بحيث يمكن للعمال من كل المستويات الاستفادة منها على أي مستوى كان تعليمهم أو حتى عدم تعليمهم . والموضوعات التي تدور حولها الثقافة العمالية هي : القوانين العمالية ، العلاقات الصناعية ، الضمان الاجتماعي ، ظروف العمل وتاريخ الحركة النقابية . والاقتصاد السياسي التطبيقي . وهذه الموضوعات وإن كان الأسلوب المستخدم في نقلها إلى العمال هو الأسلوب السائد في المنظمات التعليمية التقليدية ، فإنها في الواقع سلسلة من الموضوعات

العملية التي تعنى بالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية العالية بصفة أساسية ، والتي تتطلب الفهم وتكمل بالتدريب على وسائل التعبير الحديثة .
والخلاصة أن الثقافة العالية ، يمكن أن تعرف بأنها : الثقافة العالية وسيلة إستفادة الأجيال اللاحقة من خبرات ومهارات وتجارب الأجيال السابقة ، وكذلك وسيلة إستفادة الأجيال المعاصرة بعضها من بعض ، .

أهداف الثقافة العمالية :

أقدم تشكيل لجنة وزارية سنة ١٩٥٧ بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لتحديد مضمون وهدف الثقافة العمالية . وكان من رأى هذه اللجنة ضرورة النظر إلى الثقافة للعمالية نظرة متكاملة تجعل هدفها الأساسي تعريب العامل وإعداده لكي يكون مواطناً بناءً وفرداً ناجحاً متكاملًا من كل الوجوه . ولا ينظر إليها من زاوية واحدة عامة مهنية كانت أو ثقافية وعلى ذلك فإن الثقافة العمالية تهدف إلى إعداد العامل كفرد في المجتمع أكثر من هدفها إلى إشباع نبعه الثقافي . ولا يقصد بذلك إهمال هذا الجانب الثقافي ، إنما يحتل هذا الجانب منزلة ثانوية بجانب موضوعات مثل : العلاقات الصناعية . ظروف وأحوال العمل ، الإنتاج ، مسائل زيادة الإنتاج ، البنى الاقتصادية العربى ، التربية القومية ، مشكلات الأسرة ، أسس التعاوض ، بعض جوانب التاريخ القومى البارزة .

شروط تحقيق الثقافة العمالية لأهدافها :

لكي تحقق الثقافة العمالية أهدافها فإنه :

- (أ) يجب ألا ينظر إليها كغاية في ذاتها ، وإنما كوسيلة إلى غاية موحدة ، وهى نجاح العامل فى المصنع ، وكعضو فى تنظيم نقابى .
- (ب) يحسن أن تكون الثقافة العمالية إختيارية للعمال ولا ينطبق عليها ما ينطبق على معاهد التعليم من نظام الحضور والغياب والامتحانات والدرجات ، بل يكون الدافع إليها هو الرغبة الشخصية أسوة بما هو متبع فى دراسات

الجامعة الشعبية . فإذا توافرت الرغبة ، فإن التحصيل الدراسي للعامل والطالب الذى يمارس هذا اللون من الثقافة قد يعادل فى شهر واحد أكثر مما يكتسب الطالب العادى فى عدة شهور .

(ج) يحسن أن تكون المناهج التى تخطط للجدد من أعضاء النقابات ، وللعمال الذين هم فى المراحل الأولى بحيث تنطوى على تعلم القراءة والكتابة ، بالشكل الذى ييسر لهم الإدماج فى مجتمعهم المدنى والنقابى الجديد ، وإلى تدعيم شعورهم بالتضامن مع زملائهم فى العمل .

(د) أما أولئك الذين سبق إدماجهم فى بيئاتهم العملية ويبدون فى نفس الوقت إهتماما واضحا بالحركة النقابية ، فمن الضرورى أن تحقق لهم المناهج الدراسية كيفية الإلمام بمشكلات تنظيم النقابات وإدارتها ومختلف أشكال النشاط النقابى .

(هـ) ولأولئك الذين ألما بتشكيلات الحركة النقابية وأهدافها ، والمكلفين بالإضطلاع ببعض المسئوليات فى أماكن أعمالهم أو على المستوى المحلى ، فمن الضرورى أن تنطوى المناهج الدراسية المخصصة لهم على دراسة لكل من : المشاكل الاجتماعية التى تتصل مباشرة بمختلف ظروف العمل أو بعلاقات العمال والإدارة داخل الشركة أو بالعلاقات الصناعية بين النقابات العمالية وأصحاب العمل على مستويات أوسع وأشمل ، كما ينبغى أن تشمل بعض الدراسات المتصلة بالمؤسسات العامة والخاصة التى يؤثر نشاطها بصورة ما فى مختلف نواحي الحياة الاجتماعية .

(و) أما هؤلاء الذين يشغلون وظائف أو يضطلعون بمسئوليات على مستوى واحد أو أكثر من مستويات التشكيل النقابى ، وكذلك هؤلاء الذين قد يدعون يوما ما لشغل هذه الوظائف وتحمل هذه المسئوليات ، يجب أن تيسر لهم محتويات المناهج مادة المعرفة بالإضافة إلى ما احتوته مناهج الفئة السابقة من العمال ، حتى تودى دراسة المسائل الاجتماعية كوحدة ، إلى دراسة

ما قد يقوم من علاقة بين هذه المشكلات وبين المشكلات ذات الطابع الفنى أو الاقتصادى أو القضائى أو التنظيمى .

هذا ومن الضرورى أن تنظم برامج الثقافة العمالية على مستويات عدة فى وقت واحد لى يتأتى لها تحقيق أهداف الحركة النقابية ولتواجه فى نفس الوقت حاجيات مختلف فئات العمال الذين تهدف هذه البرامج إلى تحسين مستوى معرفتهم .

قياس تحقيق الثقافة العمالية لأهدافها :

هذا ولا تحقق هذه الأهداف إذا كانت الثقافة العمالية مجرد توزيع معلومات أو مجرد إشباع لنهم العامل لأنواع معينة من الثقافة ، وإنما قياس تحقيقها لأهدافها يقاس بمقدار :

- ١ - إثارة شعور العامل بنفسه كفرد فى مجتمع متكاتف .
- ٢ - تحقيق للعامل لأهداف المنظمات النقابية المتعاونة .
- ٣ - إثارة إدراكه للمسئوليات عن طريق إقناعه بالنتائج العملية التى تترتب على مساهمته فى أنواع النشاط القربوى .
- ٤ - رفع مستوى العامل ثقافياً واجتماعياً .
- ٥ - مدى مساعدتهم على ممارسة حقوقهم تماماً وإكتساب حقوق جديدة ، وإلى زيادة رغبتهم فى التزود بالمعرفة .
- ٦ - تمكين العامل من القيام بدوره كمواطن صالح .
- ٧ - تمكينه من المساهمة المنتجة فى رسم وتخطيط وإعداد ونظيق المشروعات الاجتماعية والاقتصادية لا على قواعد علمية وعملية فحسب ، وإنما على أسس فنية أيضاً . ويسبق كل هذا ضرورة حصول العامل على الحقائق والبيانات والأرقام التى تساعد على فهم المشاكل التى تشابك جوانبها العملية .

مقومات الثقافة العمالية :

لما كان العامل مواطن ، وعامل ، وبالتالي فهو نقابي ، فإنه يقع داخل ثلاثة دوائر اجتماعية ، فهو كمواطن له حقوق وعليه واجبات ، شأنه شأن غيره من أفراد المجتمع ومن الضروري أن يكون على بينة عليه نمكته من إدراك حقوقه وتلزمه بأداء واجباته . وهو كعامل ، أى كفرد فى مجتمع محلى يقع فى دائرة ضيقة داخل دائرة المجتمع الكبير يكون فى موقع اجتماعى وعملى أوثق إتصالا بحياته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وأكثر مساسا بمكانته الاجتماعية ، فهو يقضى فيها معظم ساعات يقظته ويستمد منها مقومات حياته المادية والمعنوية ... ثم كمطور فى نقابة ، وتلك الدائرة الأضيق والتي تنطوى على أفراد شبه متجانسين ويقوم بعضهم داخلها طبقاً للقوانين وتنظم علاقاتهم ومعاملاتهم طبقاً لعادات وتقاليد وأعراف نقابية . كما أن النقابة من وظائفها فى المجتمعات الرأسمالية حماية المكاسب العمالية والعمل على إنصاف العمال وتمثيلهم جماعياً ... بينما تقتصر وظيفتها - أو ينبغى أن تقتصر - على أداء خدمات اجتماعية وثقافية ومهنية لهم ، حيث تتولى القوانين تنظيم تعيين العمال وترتيب علاواتهم وتنظيم جزاءاتهم الإيجابية والسلبية ، وبالتالي تختلف وظيفة النقابة - كما قدمنا - بين المجتمعات الرأسمالية والمجتمعات الاشتراكية .

ولما كانت الثقافة العمالية من وجهة نظرنا ينهى أن تشمل الدوائر الثلاثة السابقة الذكر ، فإنها من الضروري أن تنطوى على دراسات عامة فى النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، ثم على دراسات متخصصة فى التدريب المهني ودراسات راقية فى التدريب لرفع مستوى المهارة والتواحي الفنية . وأخيراً على دراسات نقابية ، وعلى أن تكون اجتماعية وليست انطوائية تحول بمقتضاها إلى نوع من العلاقات الاجتماعية المرضية أو المعتلة ، وقبل ذلك على دراسات تتعلق بإتقان القراءة والكتابة :

وترتيباً على مفهومنا هذا ، فإن محور الأمية هو حجر الأساس فى الثقافة

العالية بصفة عامة . ومالم يكن المستفيد من خدمات الثقافة العمالية قارئاً وكتاباً، فإنه يفقد البداية التي تسمح له بتنظيم خطواته الأولى على درب الثقافة العمالية الطويل والمتشعب ، كما يفقد المدخل الذي يمكنه من الإقتراب الفنى من المشكلات التي تحيط به وتساعد على التغلب عليها . وعلى الذين يقولون باستبدال القراءة والكتابة بالوسائل السمعية والبصرية ، أن يكفوا عن ذلك ، وأن يدركوا أن الاستفادة من الوسائل السمعية والبصرية أيضاً تحتاج إلى معرفة القراءة والكتابة . . . وبالمثل فإن حاجة العامل إلى التدريب المهني الأساسي قبل التعيين ، ثم التدريب لرفع مستوى المهارة بعد التعيين أو في حالة استبدال الآلات والماكينات بغيرها أكثر حداثة ، ولا علم للعاملين بتكنولوجيا التشغيل الشديدة التعقيد ، الأمر الذي يؤكد أن محور الأمية والتدريب المهني في هذه المرحلة هما العمودان الرئيسيان للثقافة العمالية . وبمقتضى ذلك فإنه سنهض هنا أجهزة وهبئات ثقافية عمالية ، وسيكسان دعاة وفوى دافعة وتسهيلات إدارية وتعليمية . ومن ثم فإنه إذا أدارت النقابات العربية ظهرها لمحور الأمية والتدريب المهني . . فمن ذا الذي يطلع بأعبائهما ؟ ومن الذي يضمن عدم استمرارها في متاهة البيروقراطية الخالية ؟ . وليس معنى ذلك أن التدريب النقابي لا أهمية له وإنما أهميته من وجهة نظرنا تالية - في المرحلة الحالية - لأهمية محور الأمية والتدريب المهني في مجتمع مثل مجتمعنا . وعلى أن هذا ترتيب لأهمية كل عنصر ليس له نفس الترتيب في بلد آخر مثل إنجلترا . تلك التي تخلصت من وصمة الأمية منذ زمن طويل .

وفي ضوء هذا التحديد لإطار الثقافة العمالية يمكن تحديد مقوماتها الأساسية على النحو التالي :

(١) أن يكون إطار الثقافة العمالية عمالياً ، وأن يستفيد منها العامل والمواهل العلى وأن يقدمها الأستاذ الجامعى المتخصص ، مع ترك التدريب النقابى للنقابين . ذلك أن المستفدين من مكافآت الثقافة العمالية يطالبون بقصر

الثقافة العمالية درساً وتدريباً على العمال ، وبقصر إعطاء محاضراتها على العمال ، وبقصر إدارتها على العمال . بدعوى الاكتفاء الذاتي . وذلك وضع إنغلافى يقضى على الثقافة العمالية للعمال شأنهم شأن غيرهم من المواطنين العاديين ، وكذلك تسند اختصاصات التدريس فى الموضوعات العلمية إلى أساتذة الجامعات وفى الموضوعات النقاية إلى النقابيين . أما ما يجرى فى مصر من محاولة جعل الثقافة العمالية عمالية فى كل شىء ، وقيام غير المؤهلين أو الأدعياء بتدريس مواد الثقافة العمالية ، أمر بنفر الدارسين من الثقافة العمالية ككل . وليس معنى ذلك أن أساتذة الجامعات فى مصر لا يسهمون فى الثقافة العمالية ، وإنما إسهاماتهم محدودة لأن المسيطرين على شئون الثقافة العمالية — حتى لا يوصفوا بالاحتكاريين — ينتدبوا بعض أساتذة الجامعات الذين لهم اهتمامات واضحة بالنواحي العمالية أو بمن يوصفوا بالمتجاوبين ، مع الحركة العمالية ، وذلك لمجرد ذرا الرماد فى العيون .

ومن رأينا أن مشكلات الأسرة والمشكلات الاجتماعية والنواحي السياسية والاقتصادية والإعلامية وما إلى ذلك ليس لها سوى أساتذة الجامعات ، وعلى أدعياء العلم بكل (تدريس ودرس) وراءه مكافآت أن ينسحبوا من أنفسهم أو يهردوا من حقل الثقافة العمالية إذا أريد لها أن تثمر وتفيد . وما دمننا قد إرتأينا اشتراك غير العمال فى التدريس ، فمن الضرورى أن يسمح لغير العمال بالاستفادة من خدمات الثقافة العمالية .

٢ -- أن تكون إداره شئون الثقافة العمالية مشتركة بين الهيئات المختصة والنقابات وليس للنقابات وحدها . ذلك أن إدارة وتنظيم وتمويل شئون الثقافة العمالية ليست عملاً بسيطاً يمكن لآى عامل أن يقوم به فى أوقات فراغه ، أو حتى فى حالة تفرغه لذلك العمل ، لأن الإدارة (مهنة وعلم) وليست بمجرد عمل روتينى .

وما دامت على هذه الصورة فمن الضرورى أن تسند إدارتها إلى هيئات

متخصصة مع مستشارين نقابيين ، وأن يكون هؤلاء المستشارين النقابيين نصب لابس به من أصوات الهيئة الإدارية . ولما كانت خدمات الثقافة العمالية تعود بصورة مباشرة على الجهات التي يعملون بها . ومادامت النقابات لا تستطيع تمويل الثقافة العمالية بمفردها ، فمن الضروري أن تتعاون جهات الإنتاج (الشركات والمصالح الحكومية . . .) مع النقابات في تمويل احتياجات الثقافة العمالية . وحيداً الوساهمت الجامعات ووزارة التعليم في ذلك بالسماح لهيئة الثقافة العمالية باستخدام بعض المرافق المدرسية والجامعية وبالسماح لبعض أساتذة الجامعات بالتدريس في الثقافة العمالية في أوقات فراغهم نظير مكافآت مجزية . وبحيث لا يكون لهذه الجهات أن تؤثر - في مقابل تعاونها - على محتوى أو اتجاه الثقافة العمالية .

ومن جهة أخرى فلا مبرر لما يذهب إليه الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وهو هيئة نقابية خالصة . من أن التدريب النقابي امتياز خاص للحركة النقابية وأن النقابات هي الهيئات الوحيدة التي تحدد مدى احتياجات أعضائها وإداريها . وبالتالي تضع سياسة وأهداف التدريب النقابي . وبمقتضى ذلك فإن التدريب النقابي يخلف عن الثقافة العمالية التي يقصد بها تثقيف العامل لا بصفته عضواً في نقابة خشب ، وأيضاً كمواطن ، وبهذا لا نعد اختصاص الحركة النقابية وحدها . ذلك أن التدريب النقابي جزء من الثقافة العمالية . والثقافة العمالية جزء من الثقافة الاجتماعية العامة في المجتمع ، وبالتالي فإن اعتبار التدريب النقابي امتياز خاص للحركة النقابية ، إنما يجعل من النقابات دولة داخل الدولة أو أن يعزل العمال عن اتجاهات الثقافة الاجتماعية العامة . وكلا الحالين لا مبرر له ولا حاجة إليه . على حين أن الذين يمكنهم أن يجذبوا العمال ويعلموهم حقاً ، يجب أن يكونوا ثقافاً في موضوعاتهم ، وعلى مقدرة لا لإلقاء المحاضرات لحسب ، وإنما للنقاش والرد على الأسئلة خاصة إذا وضعنا في اعتبارنا الذكاء الفطري للعمال في هذه الناحية وتقديمهم في التعليم الابتدائي ومناقشتهم المتواصلة للمواضيع السياسية والاجتماعية والاقتصادية

وهي الموضوعات التي لا يصلح لتدريسها إلا خيرة أساتذة الجامعات المتخصصين وليس المقربين إلى بعض النقاين .

وإذا كان هناك خوف من تحول إدارة شئون الثقافة العمالية بواسطة الحكومة إلى إدارة روتينية تن تحت أعباء الكثير من الإجراءات المكتبية فضلاً عن تأثيرها على نفسية العامل ، الذي قد يفقده حماسه للتزود من مناهل الثقافة العمالية (١) ، فإنه خوف لا يبرر له لوجود مستشارين نقابيين لهم أصوات ذات وزن في إدارة شئون الثقافة العمالية . وحالة الثقافة العمالية في مصر تتطلب اشتراك القطاع العام والخاص والحكومة مع النقابات في تخطيط وتنظيم وتمويل الثقافة العمالية من خلال هيئة عمالية شبه حكومية . وقد سبق أن اقترح أحد الخبراء مثل هذا الرأي (٢) .

٣ - أن تنطوي موضوعات الثقافة العمالية على موضوعات مهنوية ومهارات فنية . ذلك أن الثقافة العمالية لا ينبغي أن تقتصر على ، الكلام ، أو كما يقول أحد الظرفاء ، الكلامولوجيا ، كما هو الحال في مصر . وإنما من الضروري أن تنطوي على برامج مهنية تيسر للعامل فرصة التدريب المهني (نظام التلمذة الصناعية) والتدريب المهني السريع وكذلك التدريب لرفع مستوى المهارة . وذلك بجوار الموضوعات الاجتماعية والنفسية والسياسية والدينية والاقتصادية . وأن يكون في مستويات تدريس هذه اللواد ما يؤهل لمتابعة الدراسة بالمدارس الفنية أو السكليات الجامعية .

ذلك أن العصر الحديث قد أصبح عنصراً ديناميكياً متغيراً بين لحظة وأخرى . وبذلك أصبح التخصص المهني يمثل نوعاً من السباق السريع الحديث

(١) تقرير اللجنة الإقليمية للثقافة العمالية في البلاد العربية جنيف من ١١/٢٧ -

١٩٦١/١٢/٦ .

(٢) تقرير الخبير السويدي سيفن لود فيجسون الذي انتدبه من قبل العمل الدولي

سنة ١٩٥٧ لوضع تقرير عن الثقافة العمالية في مصر .

الذى لا ينتهى مع المهارات المتجددة والاكتشافات المتتابعة المتراكبة ، فالعالم يعيش ثورات صناعية وتكنولوجية متجددة . وجيوش تلك الثورات وطلبتها هم العمال الفنيون ، وسلاحهم الوحيد هو العلم ، والعلم مصدره الرئيسى بالنسبة للعمال هو الثقافة العمالية .

د — أن يكون الدافع إلى الثقافة العمالية ذاتيا ، بمعنى أن تكون الثقافة العمالية حركة إرادية تطوعية اختيارية لا تفرض من أعلى ولا تتسلح بضغط وإنما تنبعث عن إيمان عميق بقداصة المعرفة وأهميتها فى تدعيم الذات الإنسانية وكرامتها ، وتعزيز الشخصية الاجتماعية وتدعيم التحرر الاجتماعى وتيسير الاستمتاع بثمرات التراث الحضارى والثقافى الذى خلفته الأجيال السابقة فى المشرق والمغرب ، حيث لا ينبغي أن يستمتع العامل بثمرات الحضارة ويدير ظهره للثقافة ، على اعتبار أن الحضارة والثقافة وجهين لعملة واحدة ، وهذه العملية هى التى تؤكد إنسانية الإنسان . والعامل كإنسان يعتبر من أسمى الكائنات الحية وبالتالى فإن دارس الثقافة العمالية لا ينبغي أن يدرس بغير كسب عادل أو مكافأة ، وإنما ينبغي أن يدرس ليتمكن من الاستمتاع بثمرات الثقافة والحضارة ، ولكى يصل فكره بأفكار المكتشفين والمخترعين فضلا عن الأنبياء والمرسلين وسائر الأدباء والمفكرين والمصلحين الاجتماعيين ، فهى ثقافة حرة ، وهى من هذه الناحية تختلف عن التعليم لنيل الشهادات .

ه — الثقافة العمالية ليست دراسات أكاديمية ، بمعنى أن العامل الذى يأتى بدافع ذاتى للاستفادة من خدمات الثقافة العمالية سوف يأتى فى أوقات فراغه بعد الانتهاء من العمل ، وبالتالى فهو فى غاية الإرهاق لاسيما فى الدول المتقدمة حيث يعمل العامل ثمانى ساعات كاملة ، ويمتضى الإخلاص وليس كما هو الحال عندنا حيث يعمل سبع ساعات إسما فقط ، وواقعا شئ آخر . ومن جهة أخرى فإن غالبية العاملين تعدوا من الفئران ، وليس لديهم الاستعداد الكافى للاستيعاب ، شأن التلاميذ الصغار . وذلك فضلا عن زيادة أعمارهم — فى بعض

الأحيان — عن أعمار الذين يتولون تدريس الثقافة العالية لهم . ولهذا ينبغي الإبتعاد عن تحذلق الأدعياء بوصف حصص الثقافة العالية بأنها « محاضرات » وإنما ينبغي أن يوصف موقف الدارسين والمدرس بأنه « اجتماع » ، Meeting أو « قعدة » ، Bull Session كما هو الحال في أمريكا . أو حلقة التدريب الذاتي T-group حيث يعتبر الأستاذ نفسه واحداً من الدارسين (١) . ويطلق على الدارسين إسم « المشاركين » ، Participants وعلى المدرسين إسم « المدربين » ، Trainers ومثل تلك المسميات هي ما يتفق مع الثقافة العالية . وهي التي تساعد على عملية التحصيل والاستفادة ، فالعامل يود أن يشترك في الثقافة العالية — على راحته — وليس كتلميذ ، بحيث يأتي أولاً يأتي طبقاً لإرادته المنفردة ويريد أن يجلس كيف يشاء ، ولأمانع من أن يدخن أثناء الشرح ، وأن يقترح تعديل مواعيد الدراسة بما يتفق مع مواعيد أوقات فراغه . . . إلخ أما التمسك بالمسميات الأكاديمية وما يترتب عليها من ظهور طائفة تتشبه بأساتذة الجامعات في الملبس وحمل الحقائب بطريقة الحديث وما إلى ذلك ، الأمر الذي يجعل من أجهزة الإعلام مثل الراديو والتلفزيون والصحف عوامل جذب قوية للعمال ، فتأثر بذلك حركة الإقبال على الثقافة العالية .

وليس معنى ذلك أن الدراسة الجامعية محرمة على العمال ، وإنما هي متاحة للجميع عمالاً أو فلاحين أو رؤساء ووطنية . . . وإنما إذا كانت الأغلبية العظمى من شباب الشعب لا تستطيع الالتحاق بالجامعات ، فإن على الجامعات أن ترسل أساتذتها الذين مرتبهم وزودتهم لخدمة الشعب ، وبهذه الطريقة تحتل الجامعات مكائدها ، ويكون لها نفوذ في كل ناحية من نواحي البلاد وتستشعر

(١) دكتور زيدان عبد الباقي : مقال بعنوان « منهاج تحليل المحتوى والتدريب

جماهير الشعب قيمتها كمؤسسات قومية تزودهم بطريقة مباشرة بميزة الثقافة والمعرفة ، وتسد الطريق على أدعياء العلم والمعرفة من أن يقتصبوا مكان الأساتذة في حقل الثقافة العالية .

وسائل وأساليب التثقيف العمالي :

الثقافة العالية نوع خاص من التعليم يفتقل في الغالب إلى المستهلكين ، بمعنى أن برامج الثقافة العالية من الأفضل أن تنفذ في المصانع حتى لا تشكل المواصلات عقبة أمام العمال المتعبين والمرحقين طوال النهار في البحث عن وسيلة مواصلات تنقلهم إلى حيث تنفذ برامج الثقافة العالية . ومن هنا فإن العثور على هيئة تدريس متخصصة ومتفهمة لظروف العمال وعلى استعداد للتضحية في الانتقالات هنا وهناك من أجل هذه الخدمة العامة ، من الأمور التي لا تتحقق بسهولة . ولكنها ليست مستعصية على الحل إذا خلصت النوايا وتم تقدير كل جهد بالجزء المناسب له . وعلى الإدارات وأصحاب المصانع تأييد الثقافة العالية وتقديم المساعدات الضرورية في شكل أماكن مزودة بالمقاعد والإضاءة وبعض المعينات المدرسية ، بالإضافة إلى تقديم بعض الحوافز للعمال لقبولوا على الدراسة . وهذه الحوافز تكون في شكل اقتطاع ساعة ونصفاً من ساعات العمل يومياً لمدة ثلاثة أسابيع ، يتفرغ فيها العمال للدراسة ، حيث أكدت التجربة أن بقاء العامل بعد انتهاء مواعيد العمل من أجل الدراسة لا يتيح الاستفادة الكاملة وهو في تلك الحالة من الإرهاق، الأمر الذي قد يأخذ به إلى النوم أثناء الشرح . ومن هنا فإن تنظيم أوقات التثقيف العالي عقب انتهاء ساعات العمل يجعلنا ننتق مع القائل بأن العمال لن يحضروا ، وإذا حضروا فلن يصغروا ، وإذا أصغوا فإن يفهموا^(١) وإذا كان العمل بنظام الإنتاج، فعلى

1 — Curtis, S. j. : History of Education in Great Britain . London P. 422 .

الإدارات وأصحاب المصانع والشركات تعويض العمال عن مدة الساعة ونصف الساعة التي سيتفرغ فيها العمال للدراسة كنوع من البواعث الثقافية . وفي حالة ما إذا كانت الدراسة تتطلب التفرغ الكامل مثل دراسات الأمن الصناعي والإدارة الثقافية ، والقادة النقابيين المنتخبين . . . فإنه من الأفضل الموافقة على تفرغهم .

وفيما يلي نعرض لأهم وسائل وأساليب التثقيف العالي :

١ - المحاضرة :

وهي الطريقة التقليدية في التدريس وهي تناسب الموضوعات التي يقوم بتدريسها أساتذة الجامعات ، وعلى أن تنطوي على جانب توجيهي للدارسين للتردد على المكتبة للإطلاع على المراجع التي تتصل بموضوع المحاضرة . وتقابلها الدروس العملية في المواد الفنية أو المهنية . ولما كان موقف الدارسين في المحاضرة موقف سلمي ، بالإضافة إلى أنه ليس هناك مقياس دقيق يمكن أن تقاس به درجة الانتباه ، كما يعجز عدد كبير من المحاضرين عن أن يكتفوا بالمحاضرة طبقا للاحتياجات المتغيرة الخاصة بكل جماعة من الدارسين . ذلك أن المحاضر قد لا تكون لديه فكرة مسبقة عن هذه الاحتياجات . وهو في أغلب الحالات يتقيد بمحاضراته ويتصور أن مهمته هي أن يصب مادة هذه المحاضرة على الدارسين ، كما لو كانوا أوعية فارغة . فإذا عرفنا أن قدرة المحاضر على الحديث أكبر من قدرة الدارس العادي على الاستيعاب ، أمكننا أن نتصور أن قدرة العامل الدارس على الانتباه سوف تعجز بعد عشر دقائق على الأكثر عن المتابعة طوال بقية الوقت المحدد للمحاضرة . ويستثنى من ذلك الأساتذة المحاضرون الذين ترمسوا على العمل في الثقافة العالية وأدركوا الحاجات الثقافية التي تحتاج إلى إشباع لدى الدارسين .

٢ - المناقشة :

تقوم المناقشة على الأخذ والعطاء ، وتحتج معها الصفة السلبية التي تلتصق

بالمحاضرة . ومن الضروري ألا تقوم المحاضرة أو المناقشة على العدوان الاجتماعي ، أى التى يستطيع فيها المحاضر — كما هو الحال فى الفلسفة — أن يسلط بفكره وعلمه على عقلية الدارسين ويقنعهم بأفكار معينة فى ذهن راند المناقشة . وإنما ينبغى أن تناول المناقشة الظروف التى يعيش فيها العامل والظروف الاجتماعية التى تحيط به . ويلاحظ أن من فوائد المناقشة تدريب الدارسين على السؤال والإجابة بعيداً عن الأناية أو حب التسلط .

٣ - المزج بين المحاضرة والمناقشة .

ذلك أن المحاضرة التى تعقبها فترة مناسبة لمناقشة ما جاء بها ، تعتبر صورة من صور المزج بين المناقشة والمحاضرة ، وكذلك المحاضرة التى تخلط الأسئلة عندما يرد بها ما يستحق التساؤل تعتبر صورة أخرى من صور المزج بين المحاضرة والمناقشة . وفى هذا الأسلوب يقضى على السياق الرتيب للعمل الذى يلتصق بالمحاضرة . غير أنه إذا تكفل المحاضر بتغيير أسلوب الإلقاء وإستعان ببعض النعنيات السمعية والبصرية وما إلى ذلك يمكن أن يعد شبح الملل عن الدارسين .

٤ - الندوات . المناظرات ومجموعات المناقشة الفرعية :

وتتلخص الندوة فى مجموعة من الخبراء الذين يتناولوا موضوعاً واحداً كل من زاويته ، بينما المناظرة عبارة عن ثنائيات من الدارسين يتبارى كل ثنائى منها فى توضيح جوانب موضوع ما من موضوعات الثقافة العالية ، كل بما لديه من قدرات واستعدادات . وفى مجموعات المناقشة الفرعية تقسم الدورة إلى مجموعات صغيرة تتراوح فيها بين أربعة وعشرة وتختص كل مجموعة بمناقشة نقضة من مجموع النقاط التى تنطوى عليها مسألة من مسائل الثقافة العالية . وتستهدف هذه الطريقة إجراء تمحيص للموضوع أدق مما يمكن أن يتم بمعرفة المجموعة ككل .

٥ - مجموعات الدراسة ، مشروعات العنابر ، دراسة الحالة :

وتقوم على أسس تختلف عن أسس الأساليب السابقة ، حيث يتم إختيار بعض الكتب أو المؤلفات وتوضع كل مجموعة منها في حقيبة كتب Book Box أو في كيس Kit وترسل إلى مجموعة معينة من الدارسين لكي يتولوا دراستها ، ولهم أن يستعينوا بمن يشاءون ، ثم يعد كل منهم تقريراً عن الفوائد التي اكتسبها من قراءة مجموعة المؤلفات هذه . ثم ترسل هذه التقارير إلى أحد الأساتذة المتخصصين لإبداء ملاحظاته عليها

ومجموعات الدراسة هذه يتم اللجوء إليها في حالة ندرة الأساتذة^(١) ودراسة الحالة أو مشروعات العنبر^(٢) . وهذها الدراسة الخاصة التي تتصل بأفراد معينين لهم ظروف عمل غير طبيعية ، أو تقوم على دراسة مشروعات المجتمع المحلي Community projects ونظراً لاحتياجها إلى الإعداد الدقيق والتخطيط السليم وإختيار الخبراء المناسبين فإنه من الضروري أن تسند إلى أساتذة عالم الاجتماع أو الخدمة الاجتماعية الذين لهم اهتمامات بمثل هذه الموضوعات^(٣) .

٦ - برامج المراسلة :

وهي تستخدم في حالة وجود حواجز جغرافية وكذلك في حالة وجود مجموعات من الدارسين الذين يحتاجون إلى ثقافة رفيعة في موضوعات معينة يستحيل توفير دورات دراسية كاملة لهم^(٤) . وعلا يلاحظ أن أسلوب المراسلة

1— 1. L. O. ; Meetings of Experts on Workers' Education. Geneva December, 1957, pp. 9—15 and also ; Methods and Techniques of Workers' Education. Geneva. 1457, p. 50.

2— Workshop projects or Case Study.

(٣) دكتور زيدان عبد الباقى : قواعد البحث الاجتماعى . مرجع سابق ، ص ١٥

(٤) انظر تقرير خبراء الثقافة المالية لمكتب العمل الدولى ، سنة ١٩٥٧ عن (وسائل

وأساليب الثقافة المالية) .

لم يحقق أى نجاح على المستويين المحلى والعالمى، ذلك أن موقف التعليم والتثقيف يحتوى على عنصرين رئيسيين هما المعلم والمتعلم وجها لوجه .

وسائل الايضاح أو المعينات الدراسية للثقافة العمالية :

ووسائل الإيضاح هذه لها أهميتها فى تغيير الجو الرتيب للدراسة من جانب، وفى تجسيد المعلومات والبيانات الثقافية من جانب آخر ، ومن ثم أصبحت من أهم الأسس التربوية . ولذلك ينبغى - والعامل مجهدون ومتقدمون فى السن - أن توفر لهم تلك المعينات لتعينهم على إستيعاب مايدور فى حجرات الدراسة ، ولعل أهم هذه المعينات :

١ - الكتاب ، حيث يساعد الرجوع إليه من وقت إلى آخر على فهم الموضوعات التى لم يفهم بكفاية أثناء الشرح .

٢ - مجلة الحائط ، حيث تساعد على التدريب على القدرة على التعبير ، بإعتبارها وسيلة إتصالية ذات جاذبية اجتماعية ونفسية خاصة ، فضلا عن إعتادها الكامل على قدرات الدارسين الذين يتبارون فى إظهار قدراتهم واستعداداتهم .

٣ - السبورة ، حيث تساعد على تجسيد أفكار المحاضر . لا سيما الأفكار المتعددة الجوانب .

٤ - الراديو ، حيث يساعد فى التدريب على النطق الصحيح لمفردات اللغات الأجنبية ، فضلا عن ملامته لهؤلاء الذين يعانون من محو الأمية . والراديو ينقل إلى الدارسين وجهة نظر المحاضر، ويترك لخيال الدارسين تشكيل الإطار الذى توضع فيه وجهة النظر ، والتى تستكمل لهم بقية الموضوع .

٥ - جهاز التسجيل ، حيث يحل - مؤقتا - محل الكتاب ومحل المحاضرة فى حالة إستحالة الاستفادة منهما .

٦ — التليفزيون ، حيث يساهم فيها بمتاز به الجمع بين الصورة والكلمة في زيادة إيضاح موضوعات الثقافة العمالية . ولكن خطورته ترجع إلى مصادره الخيال الدارسين ، وإيقاعهم تحت رحمة وجهة نظر المحاضر والإطار الذي يحددها .

٧ — الأفلام السينمائية ، وهي تنطوي أو يتطلب إعدادها أن تنطوي على موسيقى وغناء وثقافة وتاريخ ، بمعنى إن كل الفنون تجتمع لها وتعمل في خدمتها ، وبالتالي فهي أوسع انتشاراً وبالتالي أكثر تكلفة بالنسبة لبرامج الثقافة العمالية^(١) .

٨ — تمثيل الأدوار Role — playing وهذه تحتاج إلى خبير في الدراما الاجتماعية Sociodrama وفي استخدامها في مجال التدريب والتعليم والتشقيف لكي يشرف على تنفيذها ، وهي مفيدة في الحالات المرضية ، وكذلك في حالات الصراع الطبقي أو السياسي ، وحذر من استخدامها بواسطة غير المتخصصين^(٢) .

٩ — الرحلات والدراسات الميدانية وهي ذات فائدة كبيرة في حالة إشراك الحاضرين مع الدارسين وإزالة الحواجز والمعونات أمام الإتصال الفكري وفي مجال الخبرات بين طرفي الثقافة العمالية ، المحاضر والدارس ، حيث تصبح الفائدة مزدوجة وتفاعلية . وعندما تشتمل على الدراسة الميدانية ، تصبح نوعاً من التطبيق العملي السليم الذي ينطوي على الاستثمار الفعلي للدراسة .

(١) دكتور زيدان عبد الباقي : وسائل وأساليب الاتصال في المجالات الاجتماعية والتربوية والإدارية والإعلامية . مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٧٤ ص ١٣٠

(٢) دكتور زيدان عبد الباقي : « قياس العلاقات الاجتماعية » . رسالة دكتوراه بجامعة القاهرة ، الفصل الثامن .

إدارة الثقافة العمالية :

خضعت الثقافة العمالية في بداية نشأتها للإدارة المسبوبة عن تعليم الكبار . وفي بعض الأحيان كانت مدارس الأحد ، تتولى إدارة شئون الثقافة العمالية . وحينئذ أثارت جهود الثقافة العمالية مخاوف المجتمع الارستقراطي البريطاني ، لاسيما وأن نجاحها يومئذ عاصرا الثورة الفرنسية . وقد صور دجيدى Giddy رئيس الجمعية الملكية البريطانية سنة ١٨٠٧ هذه المخاوف بقوله : «مهما كان المشروع خسما من الناحية النظرية ، فإن تعليم الطبقات الفقيرة قد يضر معنوياتهم وسعادتهم . فقد يعلمهم أن يمتقنوا حظهم في الحياة ، بدلا من جعلهم فلاحين طيبين في الزراعة وكادحين مخلصين في الحرف الأخرى التي تفرغها عليهم منزاتهم الاجتماعية . وبدلا من تعليمهم الانقياد والإذعان ، فقد تعلمهم الضيق وقلق كما هو حادث في المراكز الصناعية . قد يتمكنهم من مطالعة الكتب الثورية وشريرة والنشرات المعادية للمسيحية ، وقد تجعلهم وافرين أمام ساداتهم . وفي خلال سنوات قد يجد المشروع من الضروري أن يوجه إليهم السلطة القوية ، وأن يزود رجال الإدارة بالمزيد من القوانين الصارمة » (١) .

ووجهة نظر دجيدى ، هذه تهدف إلى الإبقاء على العمال بحملهم ونخلفهم حتى لا تنمو بينهم روح المبادأة والطموح ، فتزدهر آمالهم في حياة بعيدة عن تشظف ويكون ذلك على حساب رفاهية ورخاء الارستقراطيين .

وانتقلت بعد ذلك إدارة شئون الثقافة العمالية إلى المشرفين على معاهد الميكانيكيين بعد أن تطور مفهومها ليشمل مكاخة الأمية فحسب ، وإنما ليشمل أيضا التعرف على الأساليب الفنية للصناعة الآلية الحديثة والإلمام بأسرارها .. ومن معاهد الميكانيكيين إلى كلية لندن للعاملين (٢) وكان ذلك

1 — Courtis, j. : History of Education in Great Britain.

2 — Londod working men's College.

سنة ١٨٧٩، وهي مدرسة أكثر منها كلية جامعية ولكن التسمية ترجع إلى نوع المبالغة سعيا إلى الاحترام، كما نقول نحن في مصر: الجامعة الشعبية.

وفي سنة ١٩٠٢ ثم إنشاء أول مؤسسة للثقافة العالية في العالم، وكانت وظيفة هذه المؤسسة تنظيمية أكثر منها تعليمية، حيث تركت عملية التعليم والتدريب للفروع التابعة لها، ومن أهمها فرع «ريدنج»، وفرع «روتشديل»، والفرع الأخير كان اسمه «هيئة ثقافة روتشديل»^(١) وعندما أنشئت المؤسسة أصبح فرعاً تابعاً لها. ويرجع إلى مدير هذا الفرع وهو الأستاذ الجامعي ر. ه. تاوनी R. H. Tawney ذى الميول الاشتراكية والشعبية والمتعاطفة من الطبقة العاملة، يرجع إليه الفضل في بلورة الثقافة العالية في صورة واضحة ومحددة الأبعاد.. فقد كان بالرغم من نخرجه في أعرق الجامعات البريطانية وأستاذيته فيها وتدريسه للشر الانجليزي. يبدو في كثير من أقواله وأفكاره وأفعاله كما لو كان عاملاً يدور، الأمر الذي قرب المسافة الاجتماعية بينه وبين تلاميذه من العمال. ومن هنا يوصف «تاوनी» بأنه من أعظم معلمي تكبار حتى أن سلاته بمؤسسة الثقافة العالية استمرت طوال حياته، حيث كان يلقي محاضراته في علم الاقتصاد في جامعة جلاسجو سنة ١٩٠٧ ثم يسافر صباح الجمعة ليلتقى بتلاميذه من العمال في الفصل المسائي في لوندون. ويغادرها بحيث يحضر فصل «روتشديل» عصر السبت، ثم يعود إلى جلاسجو صباح الأحد^(٢).

هذا وفي سنة ١٩١٥ اعتزل مانسبريدج سكرتير عام مؤسسة الثقافة العالية ومؤسسها نتيجة شلل أفعده عن العمل وحل محله «ماكتافيتش» وكان الأول يميل بالمؤسسة نحو الجامعات، ولكن الثاني إنجدها نحو النقابات.

وفي عهده وجهت إتهامات كثيرة بتعاطف المؤسسة مع الثورة الشيوعية سنة ١٩١٧ في روسيا القيصرية، غير أن الملك جورج الخامس عمل على تسوية

١ — Rochdale Education guild.

٢ — Stocks, Mary : The workers Educational Association the First Fifty years. London. p. ٣٩ .

الموقف بين ماكتافيتش وأعدائه^(١). ومنذ ذلك التاريخ أصبحت إدارة شؤون الثقافة العمالية — في الغالب — خاضعة كلية للنقابات ولما كانت الخبرات النقابية في الإدارة ينبغي أن تستغل داخل عتابر العمل ، فإن إنعزال بعض العمال عن العمل مع زملائهم لكي يتولوا إدارة شؤون الثقافة العمالية ، أمر لا يتفق مع مصلحة العمال ولا مع مصلحة الثقافة العمالية .

الثقافة العمالية في مصر :

ظهرت "ثقافة العمالية" بصورة قلقانية مع ظهور نظام الصوائف guilds الذي كان قائما في مصر طوال العصر العثماني وإلى أواخر القرن التاسع عشر ، حيث كان ، شيخ السكار ، أو رئيس العاملين في المهنة يتولى تنظيم التدريب المهني لصغار أفراد الطائفة وكان لكل مرحلة من مراحل التدريب والتعليم نهاية ، ينتقل بها المتدرب إلى المرحلة التي تليها . وكانت مسميات هذه المراحل تبدأ من "صبي" ، Apprentice ثم إلى "رقيق" أو مساعد ، journey man وتنتهي بمرحلة الأسفى Craftsman, or Master وكل هذا التدريب ينطوي على تدريب المتدربين على الحد من المنافسة الهدامة وأن تقوم العلاقات والمعاملات معهم على التضامن والإخاء ، فضلا عن إلزامهم بالتمسك بالقيم الأخلاقية والإبتعاد عن الغش والخداع في أعمالهم ومعاملاتهم مع أفراد الجمهور وبين بعضهم البعض .

وكانت سلطات ، شيخ السكار ، على أفراد الطائفة تمثل سلطات رئيس وأعضاء مجلس إدارة النقابة في الوقت الحالي ، بل وأكثر من ذلك كان من حقه منع أى شخص من غير أعضاء الطائفة من العمل في المهنة التي تخصصت فيها تلك الطائفة. غير أن إنشاء مدرسة العمليات الصناعية سنة ١٨٣٧ في بولاق القاهرة وغيرها من المدارس التي كان يتخرج فيها الصناع أدى إلى زوال سلطات شيخ السكار ،

فقد أباح المحاكم الأهلية سنة ١٨٨٣ للأشخاص منازعة أى مهنة ، ثم صدر قانون فى ٩ يناير سنة ١٨٩٠ بعدم تعيين أى رئيس لأى مهنة (شيخ كار) وبذلك أنقرض رسميا نظام « شيوخ الكار » ، وإن كان قد استمر أهليا حتى سنة ١٩٦٢ فى مصر فى عدد قليل جدا من المهن (١) .

ومن خلال السياسة أشرف الحزب الوطنى على تكوين نقابة عمال الصنائع اليدوية وألحق بها مدرسة « مدرسة الشعب » التى كانت تهدف إلى تعليم العمال مبادئ القراءة والكتابة بالمجان ، وكذلك تعليمهم مبادئ الحساب والجغرافيا والتاريخ والتربية والصحة . . . وبحوار ذلك كانت تنقد نزوات بمقر النقابة يوم الأجازة الأسبوعية يتحدث فيها بعض زعماء وكبار رجال الحزب الوطنى أمثال محمد فريد ، عمر لطفى عبد العزيز جاويش وغيرهم . ولم تستمر هذه التجربة طويلا لقيام الحرب العالمية الأولى .

وعقب ثورة سنة ١٩١٩ تالفت لجنة سنة ١٩٢٠ من بعض أعضاء الحزب الوطنى الذين عاصروا التجربة الأولى لمدارس الشعب ، لإحياء منسروع مدارس الشعب ، حيث أفتتحت مدرسة ليلية لتعليم العمال فى مقر المدرسة الأهلية بشارع السد البرافى بحى السيدة زينب بالقاهرة . . . وأمرعت نقابة الصنائع اليدوية بمدينة الإسكندرية بإفتتاح بعض الفصول الدراسية لتعليم العمال وأبنائهم (٢) . بإدارة جمعية التوفيق القبطية . ولكن هذه المحاولات لم تكن جادة حيث كانت مرتبطة بالدعاية الحزبية ، ومن ثم تمت تصفيتها بعد قليل من الزمن . وحاولت بعض الأجهزة الحكومية مثل الجامعات والإذاعة ووزارة المعارف وغيرها المساهمة فى أنشطة الثقافة العمالية . ولكنها كلها كانت محاولات غير نابعة من العمال أنفسهم وبالتالى لم يتحقق لها النجاح .

(١) انظر رسالتنا للماجستير . . . مرجع سابق ، ص ٦ - ١٠ .

(٢) السيد / أمين عز الدين : المدخل فى دراسات العمل مرجع سابق ص ١١٧-١١٩ .

واعل البداية المنظمة للثقافة العمالية في مصر ترتبط بصدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الخاص بالنقابات ولائحته التنفيذية التي كانت تنطوى على تفاعيل دقيقة لكثير من برامج الثقافة العمالية مثل شئون التنظيم والإدارة المالية النقابية. غير أن هذا القانون لم يجد مساندة متخصصة من الحكومة إلا بعد إنشاء وزارة الشئون الاجتماعية والعمل ، لإدارة التوجيه والإرشاد النقابي ، سنة ١٩٥٠ وكانت رسالتها في التوجيه النقابي تقوم على :

- (أ) التوجيه في شئون الإدارة النقابية بغرض تعريف نقابيين بحقوقهم وواجباتهم المترتبة على عضويتهم النقابية وضمان الكفاية في الإدارة النقابية.
- (ب) التوجيه في شئون الخدمات الاجتماعية بغرض تشجيع النقابات في زيادة وحسن تنظيم خدماتها الاجتماعية والنقابية (١) .

وقد ضمت هذه الإدارة بعض دعاة الثقافة العمالية الذين نشطوا في عقد اتقان مع مؤسسة الثقافة الشعبية بالقاهرة على أن تعرض كل يوم السبت بقاعة السينما عرضاً سينمائياً ثقافياً على أعضاء مجالس إدارة النقابات في مدينة القاهرة وذلك بعد محاضرة يلقيها أحد مفتشى إدارة الإرشاد والتوجيه النقابي في التنظيم النقابي ، وما يجب على كل منهم نحو زيادة نشاط النقابات في النواحي الاجتماعية .

وفي أوائل ديسمبر ١٩٥٢ تم إنشاء أول مركز للتدريب النقابي في مقر المعهد العالي للمعلمين بالمينيرة ، وكانت الدراسة فيه نقابية بحتة ، أى قيام النقابيين بالتدريس لزملائهم من العمال وبذلك بدأت الثقافة النقابية كجزء من الثقافة العمالية تزدهر ، حتى أنه في أبريل ١٩٥٤ أوصى المجلس الاستشاري للعمل بإنشاء مركزين آخرين للتدريب النقابي في الاسكندرية والسويس ، وعلى أن تنطوى على البرامج التالية :

(١) المرجع السابق .

- ١ - برنامج المحاضرات العامة . ٢ - برنامج الدراسات الخاصة .
٣ - برنامج الرحلات الثقافية .

وإذا كانت هناك بعض المواد المقترحة لتدريسها في كل هذه البرامج ، فإنه لم تحدد أى مدة للدراسة لأى برنامج . وقد انتخب وزير الشؤون الاجتماعية هذا المركز سنة ١٩٥٤ وانتظم فيه ممثلوا ٢٠٠ نقابة . حيث بلغ عدد الذين استفادوا من خدمات المركز حوالى ٨٠٠ عضو حتى سنة ١٩٥٦ وقد أدى نجاح هذا المركز إلى إنشاء آخر فى الاسكندرية . . . غير أن ظروف حرب مصر مع إسرائيل سنة ١٩٥٦ أدت إلى توقف العمل فيهما .

وفى سنة ١٩٥٧ بدأت الادارة العامة للعمل تستأنف اهتمامها بالثقافة العمالية وشكلت لجنة للإشراف على مركز التدريب النقابى . وتم الاتفاق على نقل سلطة الاشراف على المركز إلى الاتحاد العام للعامل ، غير أن المركز لم يعمل طوال عامى ٥٧ ، ٥٨ ولذلك فإنه فى نوفمبر ١٩٥٧ ، تم تشكيل لجنة من ممثلى الشؤون الاجتماعية والتربية والتعليم وجامعة عين شمس وفرع مكتب العمل الدولى بالقاهرة لتبادل وجهات النظر مع ممثلى مختلف النقابات وانتهت اللجنة فى ١٩٥٨/٣/٦ إلى مجموعة التوصيات من بينها تشكيل لجنة للإشراف على الثقافة العمالية من خمسة أعضاء وكذلك كيفية تنظيم منادج الثقافة العمالية وتبادل الزيارات وإنشاء معهد عال أو كلية لإعداد القادة النقابيين تقدم منهاجا طويلا الأمد ، وكذلك إصدار السحيتيات والمذكرات حول موضوعات الثقافة العمالية . . . وذلك على أن يكون التمويل موزع على الجهات التالية بالنسب المحددة :

النسبة	المبلغ بالجنيه	الجهة التى تتحمله
٥٠ ٪	٧٥٠٠	وزارة التربية والتعليم
٢٥ ٪	٣٧٥٠	وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .
١٥ ٪	٢٢٥٠	الاتحادات والنقابات العمالية
١٠ ٪	١٥٠٠	اتحاد الصناعات والغرف التجارية

واقترحت اللجنة إنشاء عشرة مراكز بالقاهرة وخمسة بالاسكندرية
ومركزين في بورسعيد واسوان .

المؤسسة المصرية للثقافة العمالية :

إزاء التوسع في نشاط الثقافة العمالية ، وتأييد الحزب السويدي سيفن
لودفيجسون لفكرة إنشاء مؤسسة تتولى الإشراف على نشاط الثقافة العمالية
تقدم مكتب العمل بالانحد القومي بتوصية بإنشاء تلك المؤسسة حيث
أقرها ، ومن ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٢٢٥٣ في ١٨ / ١٢ / ١٩٦٠ بإنشاء
هذه المؤسسة . ومن المبكيات أن القرار الجمهوري الذي استصدره وزير
الشئون الاجتماعية والعمل بناء على توصية الاتحاد القومي لم يحدد هدف المؤسسة (١)
واند تم تدارك الأمر بالقرار رقم ٣ لسنة ١٩٦١ الذي أصدره المشرف على
الاتحاد القومي باعتماد النظام الاساسي للمؤسسة . وقد تم تكوين مجلس إدارة
المؤسسة برئاسة السيد / إبراهيم الغطريني من ٢٢ عضوا من الاتحاد القومي
وزارات : الشئون الاجتماعية والعمل ، التربية والتعليم ، الثقافة والإرشاد
القومي ، الصناعة ، الجامعات ومثلي العمال بقرار رئيس الاتحاد القومي رقم ٥
لسنة ١٩٦١ وما تجدر الإشارة إليه أن برامج الدراسة والإنشاءات التي انتهت
إليها دراسات مجلس إدارة المؤسسة لم تنطو على إنشاء معهد عال أو كلية ، وهو
الأمر الذي كان يسمى إليه بعض النقاد لينتسوا وبذلك بالجامعات كما يتصورون .

وفي ١٦ / ١٠ / ١٩٦١ افتتح البكباشي كالدفت وزير الشئون الاجتماعية
والعمل - في حفل كبير - لافتتاح مؤسسة الثقافة العمالية . وكان عدد ممثلي
العمال في مجلس الإدارة خمسة ومثلي الاتحاد القومي ثلاثة وهم من العمال أيضا ،

(١) ويرجع ذلك إلى أن "صاغ محمد توفيق عبد الفتاح وزير الشئون الاجتماعية
والعمل والمشرف على الاتحاد القومي ، كان من الذين لا علاقة علمية لهم بنواحي "شئون
الاجتماعية

وبذلك أصبح عدد ممثلي العمال في مجلس الإدارة ثمانية ، بالإضافة إلى اثنين من وكلاء وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من الذين يتعاطفون بحكم وظائفهم مع قضايا العمال . و بالتالى فإن مركز الثقل فى السلطة قد انتقل من وزارة التربية والتعليم إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

برامج مؤسسة الثقافة العمالية للتثقيف :

لقد تم قسم برامج التثقيف فى المؤسسة إلى أربعة برامج رئيسية هى :

- ١ - برنامج التثقيف للعام
- ٢ - برنامج التدريب النقابى
- ٣ - برامج متخصصة
- ٤ - خدمات خاصة .

وقد عقدت كثير من الدورات التدريبية خلال عامى ٦٢ ، ١٩٦٣ تمت فيها الدراسة طبقا للبرامج الأربعة السابقة . وفى سنة ١٩٦٣ صدر قرار رئيس الاتحاد الاشتراكى رقم ٢ بتاريخ ٢٢ مايو بتعديل المادتين الرابعة والخامسة من النظام الأساسى للمؤسسة ، بحيث يتم تشكيل مجلس إدارة المؤسسة على النحو النالى :

- ١ - رئيس مجلس إدارة المؤسسة (١) ٢ - مدير عام المؤسسة
- ٣ - نائب مدير عام المؤسسة ٤ - ممثل لوزارة العمل
- ٥ - ممثل لوزارة الثقافة والإرشاد ٦ - ممثل لوزارة الصناعة
- ٧ - ممثل لهيئة التأمينات الاجتماعية ٨ - ستة أعضاء يمثلون العمال

وأضيف إليهم فى ٢٠ يوليو ١٩٦٣ رئيس قسم الاقتصاد بكلية الحقوق بجامعة عين شمس وتولى رئاسة المجلس بعد إعادة تشكيله السيد / على سعيد على . وما تجدر الإشارة إليه أن المجلس بهذا التشكيل قد أصبح عماليا بصفة شبه

(١) وأن يتم اختياره من بين أعضاء المجلس لتنفيذ لائحته نقابات العمال .

عامة . وقد بذل مجلس الإدارة بتشكيله الجديد جهوداً كبيرة في النواحي التالية :

- ١ - إعداد كتيبات كمراجع للدارسين .
- ٢ - وضع قواعد منح شهادات الثقافة العالية .
- ٣ - الدعوة الشعبية لثقافة العالية .
- ٤ - إنشاء مكتبة مركزية وفروع لها بالمراكز الثقافية .
- ٥ - قاموس العمل والعمال ، والدليل النقابي العام .
- ٦ - المسرح لهالي - ومجلة الثقافة العمالية .
- ٧ - نشرة الإحصائية ، والنشرة الإعلامية للمؤسسة .
- ٨ - إنشاء أربعة مناطق للثقافة العالية في القاهرة والإسكندرية والوجهين القبلي والبحري .
- ٩ - تطوير البرامج وتنقيح المناهج الدراسية .

ونما نجد الإشارة إليه أن برامج التثقيف في المؤسسة تبجعة وجود السيد كمال رفعت في منصب الوزير وبما هو معروف من ميوله الاشتراكية المتطرفة . ونتيجة المبالغة في الانجماحات الاشتراكية فقد اصطبغت البرامج بالصيغة الماركسية ، حيث إنطوى البرنامج السياسي - على سبيل المثال - على ٤٣ موضوعاً كلها في الغالب مصطبغة بصبغة ماركسية مغلفة تحت اسم ، التجربة الاشتراكية ، والتخطيط الاشتراكي والتثقيف الاشتراكي ... الخ .

مواد البرنامج العام للتثقيف العمالي :

أما مواد البرنامج العام للتثقيف العمالي فقد تم تطويرها سنة ٦٦ / ١٩٦٧ لتكون على النحو التالي :

١ - المبادئ القومية والعنانية :

١ - ثورة ٢٣ يوليو وجذورنا التاريخية - الضمانات الخمس والمبادئ الستة .

٢ . الميثاق الوطني - دستور مارس ١٩٦٤ ماهيته - وضعه كدليل للعمل الوطني - المبادئ العامة والأهداف الرئيسية - فكرة عامة عن الدستور والنظام السياسي للجمهورية العربية المتحدة .

٣ - الاتحاد الاشتراكي العربي : تكوينه - نظامه الأساسي - أهدافه - مستويات التنظيم وعلاقة المنظمات النقاية والتعاونية والجماعية الأخرى بالاتحاد الاشتراكي العربي - التنظيم السياسي وإعداد الكوادر . . .

٤ - الاشتراكية العربية : أصولها الفكرية - خصائصها المميزة - للتطبيق العربي للاشتراكية في مجالات الزراعة والصناعة والخدمات .
٥ - الوطن العربي : الكيان المشترك والموحد . للأمة العربية - مقومات القومية العربية - الطريق إلى الوحدة - معوقات الوحدة ومؤثرات الاستعمار والصهيونية .

٦ - نحن والعالم الخارجي : مقومات السياسة الخارجية للجمهورية العربية المتحدة - الحياد الإيجابي وعدم الانحياز - العمل على استقرار السلام ونجيب العالم ويلات الحرب - تأييد حركات التحرر الوطني ضد الاستعمار والتفرقة العنصرية .

٧ - التربية العسكرية : الدفاع الوطني - الحرس الوطني - الإنتاج والدفاع والحرب المعنوية - أهمية الجبهة المدنية .

ب - الموضوعات الاجتماعية والاقتصادية :

١ - الأسرة والمجتمع .

٢ - التربية الدينية والمقومات الخلقية للمجتمع - الرسائل السماوية كحركات للتحرر الروحي والاجتماعي - الولوع الداخلي أقوى من القانون في صيانة المجتمع - القيم الروحية في الميثاق .

٣ - مبادئ اقتصادية : الحاجات والموارد - الإنتاج والاستهلاك -
عوامل الإنتاج - الموازنة بين الحاجات والموارد في النظام الرأسمالي والنظام
الاشتراكي - الاقتصاد الحر والاقتصاد الموجه - النظام التعاوني ...
٤ - خطة التنمية وأهدافها : التخطيط وبناء المجتمع الاشتراكي -
الخطة الخمسية .

٥ - العلم والمجتمع : العلم والحضارة - العلم والإنتاج - التحسينات
الفنية والكفاية الإنتاجية - التعليم عملية مستمرة - لاهد للاستزادة من العلم .
٦ - الثقافة العالية : مضمونها - أهدافها - ووسائلها - المؤسسة
الثقافية العالية .

(ج) الموضوعات النقابية والعمالية

١ - نقابات العمال : نشأتها وتطورها - وظائف النقابات - مبادئ
ومستويات التنظيم النقابي - الحرية النقابية وضمانات القومية والدولية .
٢ - تاريخ الحركة النقابية في ج . م . ع . نشأة الحركة النقابية في مصر
- أوضاعها قبل ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ وما بعدها .
٣ - تكامل القيادات العالية في المجتمع الاشتراكي : وظائف النقابات
ولجان العشرين للاتحاد الاشتراكي العربي والأعضاء المنتخبين في المجتمع
الاشتراكي - تكامل القيادات العالية الثلاث - مجالس الإنتاج وموتمرات
المنتخبين ودورها في تعاون قيادات العالية وتنسيق نشاطها .
٤ - تشريعات العمل : عقد العمل - ظروف العمل - حقوق وواجبات العمال .
٥ - علاقات العمل والإدارة : علاقات العمل والإدارة علاقات جماعية
متطورة - المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة - اللجان والمجالس المشتركة
- المشاركة في الإدارة - تجربة المشاركة في الإدارة في مصر .
٦ - التأمينات الاجتماعية : أهميتها وأنواعها وتطورها في مصر .

٧ — التأمينات الاجتماعية : حقوق والزامات العمال في مجال التأمينات الاجتماعية .

(د) موضوعات أخرى :

- ١ — قواعد الاجتماعات وأساليب المناقشة : وتقدم في مستهل كل دورة .
- ٢ — موضوع الساعة : ويقدم في نهاية كل دورة للمناقشة الأحداث الجارية . وطبقا لهذا التطور يصبح مجموع محاضرات برنامج الشقيف العام ٢٢ محاضرة ، وتختلف أساليب الشقيف تبعاً لاختلاف الموضوعات وطبقاً لما يناسب كل منها ؛ فبعض المحاضرات توزع مطبوعة لقرأ بواسطة الدارسين ثم تناقش مع المحاضر في الوقت المخصص للمحاضرة ، وبعض المحاضرات يقوم المحاضر بشرحها ومناقشتها ثم توزع على الدارسين ، وبعض الموضوعات تناقش مناقشة حرة مثل موضوع الساعة ... إلخ .

المعاهد العالية والجامعة العمالية :

ظهر لنا من الدراسة السابقة نشأة طائفة من النقابيين الذين احترفوا مهنة التدريس في مراكز الشقيف العالي . وهؤلاء إنسلخوا نهائياً عن العمل المهني وأصبح كل منهم يطلق على نفسه لقب « الأستاذ » ويحمل في يده حقيبة مثل تلك التي يحملها أساتذة الجامعات ، ويصفون الدردشة أو الدروس النقابية بأنها ، محاضرات ، ... وهكذا ، ولم تعد هناك بعد كل ذلك سوى بعض المسميات ليتحولوا إلى أساتذة جامعيين ، حتى لا يصبح زيد الحاصل على الدكتوراه أفضل من عمرو الحاصل على شهادة لا إله إلا الله مثلاً .. وكان التمهيد يقوم على أساس إنشاء بعض المعاهد مثل المعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالي ، ثم يؤخذ بفكرة شاذة لا توجد سوى في دولة شيوعية واحدة في العالم وهي يوغسلافيا ، وهذه الفكرة تقوم على إنشاء جامعة عمالية تنطوي على مجموعة من الكليات التي تكون نواتها المعاهد التالية .

- ١ — معهد الدراسات النقابية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٣
- ٢ — معهد التربية العمالية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٥
- ٣ — معهد اقتصاديات العمل وتم افتتاحه سنة ١٩٦٣
- ٤ — معهد الإدارة العمالية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٥
- ٥ — معهد الأمن الصناعي والتأمينات الاجتماعية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٥
- ٦ — معهد التأمينات الاجتماعية وتم افتتاحه سنة ١٩٦٩ بعد سلخه عن الأمن الصناعي
- ٧ — معهد العلاقات الدولية وتم افتتاحه سنة ١٩٧٠

وراجع كل مسئول أو مدير لمعهد من هذه المعاهد يطلق على نفسه لقب « عميد ». ويجرى حاليا تحويل هذه المعاهد إلى كليات جامعة عمالية ، وعلى أن تضمها جامعة يطلق عليها اسم الجامعة العمالية هو الاتجاه غير علمي وشبه موضوعي . ويلاحظ أنه لا يوجد من بين هذه المعاهد معهد واحد للتدريب الفني على رفع مستوى المهارة ، مما يدل على عدم إدراك مضمون ، مفهوم الثقافة العمالية . ذلك أن الثقافة العمالية بدأت في أوروبا خلال الفترة من ١٨٠٠ - ١٨٥٠ على أساس إعادة التدريب للعمال في معاهد الميكانيكيين للتعرف على الأساليب الفنية للصناعة الآلية الحديثة ، والإلمام بأسرارها وهو الاتجاه الذي لقي تشجيعا كبيرا من رجال الصناعة يومئذ لأنه سيكون العمال من إتقان أعمالهم ومن إنقاء شر الحوادث التي كانت متفشية يومئذ ، والتي تمخضت عنها حركة لها ذكر ماثور هي « حركة تأسيس معاهد الميكانيكيين »^(١) . ذلك أن للجامعة أسس وقواعد ومناهج وقوى بشرية غير موجودة بالمرّة في المؤسسة الثقافية العمالية ومن ثم فإن الأخذ بما هو موجود في دولة آخذة في النمو مثل يوغسلافيا أمر لا مبرر له لاسيما وأنه توجد في الجامعات المصرية شعب تضم كل الموضوعات التي تم إنشاء معاهد

عمالية من أجلها . وإذا كان هناك من بين خريجي أو طلاب المعاهد العمالية من يملك القدرات والاستعدادات والمؤهلات التي تمكنه من الدراسة الجامعية ، فإن عليه أن يسلك الطريق الجامعي السليم ويلتحق بالكلية الجامعية التي يرغب فيها ، ويحصل على الدرجة العلمية التي يتمناها . وذلك كما هو الحال في الدول المتقدمة وبالإضافة إلى ذلك فهناك في الجامعات المصرية كما في كل جامعات الدول المتقدمة مراكز للخدمة العامة تتبع لكل مواطن بصرف النظر عن مؤهلاته وعن عمره ، تتبع له المعرفة بمختلف ألوانها . ومراكز الخدمة العامة هذه مسائية وهي التي تناسب الجماهير العظيمة من العمال .

أما الاستناد في إقامة جامعة عمالية في مصر على ما هو موجود في يوغسلافيا أو على ما كان موجودا في القرن التاسع عشر في أوروبا من مسميات جامعية لا تعبر عن مضامين واقعية مثل « كلية الشعب » ، People's College التي أسسها القس ر . س . بايلي : R. S. Bayley سنة ١٨٤٢ في شيفلد أو كلية لندن للعاملين^(١) التي أسسها زعماء الاشتراكية المسيحية سنة ١٨٥٠ فإن ترجمة كلية College بأنها كلية هي ترجمة تعسفية فهذه الكلية كانت عبارة عن صالة بها بعض المقاعد وسبورة والدراسة الرئيسية بها هي نحو الأمية مثل « الجامعة الشعبية » التي كانت قائمة في مصر في الخمسينيات ، فهي جامعة بالإسم وأقل من مدرسة ابتدائية بالفعل .

وإذا كان هناك من إستفاد من التعليم الجامعي من العمال في أوروبا ، فلم يكن عن طريق الانتظام في سلك الطلاب ، وإنما عن طريق مراكز الخدمة العامة ، حيث أسهم أساتذة جامعة أكسفورد في حركة الكليات الشعبية وفي النهضة بقاعة توينبي Toynbee Hall التي افتتحت سنة ١٨٨٣ والتي كانت قاعدة تيسر العلم وتقدمه رفيعا حرا لمن يشاء . كما كانت « قاعة » تجمع بين الغنى والفقير ، المعلم والتلميذ ، الطالب والأستاذ ، ترفع من لا مكانة له ،

وتنهبط بذوى المكائات الرفيعة ، وتحقق السلام الاجتماعى ، واصبح إلقاء المحاضرات بواسطة أساتذة الجامعات فى الكليات لشعبية أو معاهد الميكانيكيين أو قاعة توينبى أمرا مألوفا وقد ظهرت فى الوقت نفسه مجموعات طموحة من العمال تلاقى ترخيلا من الجامعات وفى ظلال هذا التلاقى السعيد نشأت حركة الالتساب للجامعات .

وإذا كنن دنت ، قد قال ، إن عملية اكتساب المهارات أو المعارف عن طريق الدورات التى تعقد فى أوقات الفراغ هى عملية بطيئة ومتعبة وغير مؤكدة ، فالمدرس والدارس يأتين مرهقان بعد إنتهاء عملهما . وضيق وقت الدراسة كل مرة ، مع ملاحظة أن طول الفترات ما بين المرة والأخرى يقضى على أى تركيز ، ويجعل الغياب أمر لا يمكن تفاديه . والفصول الجامعية المؤسسة الثقافية العمالية تظل مفتوحة وستستمر الدراسة بها لمدة ثلاث سنوات ، على حين أنه من الميسور إنهاء ما يؤدى فيها من دراسة خلال ثلاثة شهور متفرغة ومتصلة ، وبنتائج أفضل ،^(١) فإن التفرغ لاكتساب المهارات أو المعارف ليس أمرا مرفوضا من جانبنا ، وإنما التفرغ الذى لا يزيد عن بضعة شهور للدراسة فى الفصول الجامعية وهى فصول تعقد فى مراكز الخدمة العامة وليست ذات تعليم جامعى منظم ، وإنما تنطوى على تعليم حر أو خاص إمتاح للجميع عمال وغير عمال . وبالتالى فلا معنى للمطالبة بـ «جامعة عمالية» ، ما دامت الجامعات قائمة ، فمن يرد معرفة جامعية فـ مراكز الخدمة العامة فى الجامعات المصرية ترحب به ، ومن أراد الحصول على درجة جامعية فعليه أن يحصل على شهادة الثانوية العامة ويلتحق بالكلية التى يرغب فيها . أما أن نكون لدينا جامعات يشترط الالتحاق بها شهادة الثانوية العامة ، ويشترط فيمن يتولى التدريس أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه على الأقل . . . ويكون لدينا فى نفس الوقت جامعة أخرى « عمالية » يمكن الالتحاق بها بأى مؤهل وحتى بدون مؤهل ، وكذلك يمكن لمن يحمل أو لا يحمل أى مؤهل أن يتولى التدريس بها ،

1 — Dent, H. C. : A New Order in English Education London. p. 73

فهذا أمر يؤدي إلى الاضطراب الفكري والعلى ، ويعطى لجامعاتنا كلها عمالية وغير عمالية صورة متدانية تحط من شأنها بعد أن حققت الجامعات المصرية مكانة مرموقة بين جامعات العالم .

وإذا قيل إن العمال لا يجدون الوقت والمال الالتحاق بالجامعات ، فإننا نقول إن على مؤسسة الثقافة العمالية أن توفر الثقافة العمالية لمن يرغبون فيها ، وأن توفر بعض المنح الدراسية للعمال الذين يملكون القدرات والاستعدادات العلمية ويحصلون على الشهادات الدراسية الثانوية التي تمكنهم من الالتحاق بالجامعات حتى ينتهوا من دراساتهم الجامعية . وإذا كانت أعمارهم لا تسمح لهم بالالتحاق بالجامعات ، فإنه يمكن بالاتفاق مع الجامعات تيسير فرصة الالتساب لهم . وهذا هو "دريق الطبيعي والأسلوب السليم .

وما تجدر الإشارة إليه أن نظام التعليم بالاتحاد السوفيتي يقرن بين العمل والعلم وبالتالي توجد في الاتحاد السوفيتي كلية موسكو للدراسة ، وقسم للدراسة بكلية ليننجراد لمدة خمس سنوات بالإضافة إلى كلية ليننجراد النهارية والتي تستمر الدراسة فيها أربع سنوات ويحصل المتخرجون في كلية موسكو على دبلوم باحث اقتصاديات عمل Labor Economist ويحصل المتخرجون في كلية ليننجراد على دبلوم د رائد ثقافة جماهيرية ، Mass Cultural Leader وداتان السكيتان قبلان أعضاء النقابات بها كدارسين بصرف النظر عن أعمارهم ، وإن كان قسم الدراسة يشترط ألا يزيد السن عن ٣٥ سنة ما داموا قد أنهوا تعليمهم الثانوي بنجاح ، ويقومون بدور فعال في نقاباتهم . وهذا هو النظام الذي تمترحه وإن كنا نختلف مع موضوعاته حيث لا معنى لتثقيف العمال من أجل تخريج باحث في اقتصاديات العمل ، فهذا عمل تتولاه كلية الاقتصاد والتجارة والحقوق ... وإنما نفضل أن نركز الكليات الجامعية التي تسمح للعمال النقابيين وغير النقابيين من أنهم تعليمهم الثانوي بنجاح ، نركز على إعادة تدريبهم وتدريب النظريات الفنية

الحديثة التي تخدم تخصصاتهم ، بدلا من التركيز على الدراسات النظرية التي لا تخدم منهم بالمرّة ، فالدراسات الجامعية للعمال ينبغي أن يكون الهدف منها تدعيم وترقية تخصصات العمال ، ولسكنها إذا ساعدت العامل الحراط والبراد والميكانيكي أو الكهربائي . . . على أن يحصل على ليسانس في الآداب لكي يترك مهنته الحالية ليعمل في التدريس مثلا ، فإن ذلك من وجهة نظرنا عملية تخريب اجتماعية ينبغي مواجهتها بحزم . ويلاحظ أيضا أن الثقافة العمالية بدأت في الاتحاد السوفيتي في شكل مكافحة الأمية أدت إلى تصفية مشكلة الأمية تحت شعار « نعلم .. تعلم .. وتعلم » ، خلال عشرين عاما من سنة ١٩٢٠ حتى سنة ١٩٤٠ ثم اتجهت إلى ما يعرف بنظام « رفع مستوى المهارة » ، ثم إلى نظام التعليم العالي بالمراسلة .

هذا وفي الولايات المتحدة ظل مفهوم تعليم الكبار هو المعروف والسائد في مجال الثقافة العمالية حتى سنة ١٩٤٥ حيث بدأ وزير العمل الأمريكي لأول مرة يهتم بالثقافة العمالية ، على أساس إتاحة الفرصة للعمال للاستفادة من دراسات مراكز الخدمة العامة بالجامعات دون إنشاء جامعات متخصصة للعمال . . . وهكذا نرى أن المولتين العظيمين لا توجد بهما جامعات خاصة للعمال .

الثقافة العمالية توعيا وعالميا :

ولم تختلف جامعة الدول العربية عن القيام بدورها في مجال الثقافة العمالية حيث أسندت مسؤولياتها إلى إحدى إداراتها المتخصصة وهي « إدارة الشؤون الاجتماعية والعمل » ، حيث تقوم تلك الإدارة بتنسيق الجهود وتيسير تبادل الخبرات ونشر الكتب التي تخدم الثقافة العمالية بين الأجهزة المختصة بالثقافة العمالية في مختلف الدول العربية الأعضاء في الجامعة . . . واهتمت أيضا مؤتمرات وزراء العمل العرب منذ أول اجتماع لها في بغداد سنة ١٩٦٥ بالنص في الميثاق العربي للعمل على تشجيع إنشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها بغية خلق جيل جديد مثقف من العمال يؤمن بعرويته ويسهم إسهاما إيجابيا في تنفيذ برامج

التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي وعلى وجوب العناية بإعداد الخلق العالي العربي ، وتزويده بالمبادئ والقيم والثقافة العربية الأصيلة التي تؤهله لتنشئة جيل من العمال العرب يؤمن بقوميته العربية وبخبرته العملية .

وكان المؤتمر الأول لوزراء العمال العرب عمليا حيث أصدر توصية صريحة تنص على ضرورة إنشاء معهد عربي للتدريب المهني والكفافية الإنتاجية لتقديم خدمات التدريب والتأهيل المهني لسكافة عمال الدول العربية ووافق المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة سنة ١٩٦٦ على إنشاء المعهد . وحتى الآن لم تنفذ تلك التوصية . ولكنه رعى إنشاء منظمة ثقافية عمالية على المستوى العربي تتكون من أعضاء من مختلف الدول العربية ، وعلى أن تعمل تحت إشراف الاتحاد لدولى للعمال العرب ، وأن تتولى تدعيم التعاون الفنى بين الدول العربية في مجال الثقافة العمالية وتبادل الوفود ، وتبادل الخبرات الثقافية العمالية والنقائية ، وتنمية بحوث العمل والعمال ، وتبادل النشرات والمعلومات ، وإعداد خبراء عماليين ، وتخرج جيل جديد من القيادات العمالية العربية الافريقية - الآسيوية ، وعقد المؤتمرات للتشقيف العمالى ، والاهتمام بوسائل الاتصال الجماهيرية وهى الراديو والتليفزيون والاعتماد عليها كأدوات ثقافية في هذا المجال في الدول العربية ، وتبادل الخبرات بشأنها مع مكتب العمل الدولى .

غير أنه رعى ضرورة إعداد مشروع إتفاقية عربية للتعاون في مجال الثقافة تصلح مستقبلا ، كأساس لإنشاء مؤسسة للثقافة العمالية بالصورة التى أوصى بها المؤتمر الثانى لوزراء العمل العرب بحيث تقدم للمؤتمر الثالث لوزراء العمل العرب الذى سيعقد بالكويت سنة ١٩٦٧ وبالفعل قدمت إليه حيث أقرها المؤتمر مع تشكيل لجنة من الخبراء لوضع أسسها ، وتقديم دراساتهم للمؤتمر الرابع لوزراء العمل العرب . . . ولكن كل هذه المحاولات غير الناجحة ترجع إلى تشكيل لجنة إستشارية للثقافة العمالية بقرار من مجلس الجامعة العربية في ١٦/٣/١٩٦٩ تعمل على مستوى الدول العربية بدلا من جهاز للثقافة العمالية .

ومن رأينا وقد نكون على خطأ ، أن الدول العربية رفضت الموافقة على إنشاء مؤسسة للثقافة العمالية بسبب المواد الاشتراكية التي وضعها السيد / كمال رفعت في مناهج الثقافة العمالية عندما كان وزيرا للشئون الاجتماعية والعمل ، فضلا عن الاتجاه الذي ساد دراسات الثقافة العمالية في مصر مستهدفا تحويل ميثاق العمل الوطني إلى كتاب مقدس ، يحل محل القرآن الكريم ، بحيث كانت الإستشهادات كلها في كل المناقشات والدراسات والبحوث ترجع إلى إصار فكري واحد وهو الميثاق الأمر الذي جعل الدول العربية التي لانزال على إحترامها للقرآن الكريم ترفض الموافقة على قيام مؤسسة ثقافية عمالية .. ونحن لانملك هنا إلا أن نقول للجمعية المستفيدين بمكافآت الثقافة العمالية ، عودوا إلى منابع الفكرية العربية الإسلامية ، ودوسوا بأقدامكم على كل ما هو ماركسي ، ومن ثم نجدون عمال الدول العربية معكم .

الاتحادات العمالية الدولية والثقافة العمالية :

ومن الاتحادات الدولية التي تعنى بالثقافة العمالية عناية بالغة نعرض هنا لثلاثة منها على النحو التالي :

١ - الاتحاد الدولي للعمال العرب :

ويضم غالبية الدول العربية ، ويقنصر نشاطه على عقد دورات ثقافية لمن يرشحون للدراسة من الدول العربية ، حيث تدرس لهم موضوعات ثقافية فنية مثل المشاكل العمالية والأجور والاتحادات العمالية ودورها في الاقتصاد والتشريعات العمالية في الدول العربية والحريات النقابية والبنيان النقابي ، كما يتناول مواد أساسية أو علمية تتعلق بالمجتمع العربي أو بصناعة معينة ... إلخ . وهو دور هزيل ولا شك لا يليق بإسمه الكبير ، حيث لا يزال التشكك بين عمال وحكومات الدول العربية والاتجاه الاشتراكي لعمال مصر الذي رسمه السيد / كمال رفعت قد باعد بين عمال مصر وعمال الدول العربية بصورة حطمت الأساس السليم لحركة عمالية عربية ، لاسيما وأن النقايمين المصريين المخلصين لمصر لم يكن لهم

سوى الإذعان لكل ما يفرضه الاتحاد الاشتراكي العربي ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على الثقافة العمالية . هذا وقد أنشأ هذا الاتحاد سنة ١٩٦٧ بالمعهد العربي للدراسات العمالية ، وقد أقر المجلس المركزي للاتحاد الدولي للعمال العرب مشروع المعهد . وبدأ أول دوراته في ١٢/٣/١٩٦٩ في مبنى الأمانة العامة للاتحاد الدولي للعمال العرب .

٢ - الاتحاد العالمي للنقابات :

ويتكون هذا الاتحاد من عمل المسكر الشرقى الاشتراكي . وينظم هذا الاتحاد في مركزه الرئيس في « براج » دراسات نقابية فيما يسمى « بمعهد الحركة النقابية الثورية » . ويلاحظ على الموضوعات التي تدرس فيه تقوم على الإشادة بالآفكار والأساليب الماركسية والخط من الأساليب الرأسمالية فحسب ، الأمر الذي يؤكد أنه منظمه شيوعية ومن رأينا أن العمال العرب في حاجة إلى حركة عمالية إسلامية لشرقية ولاغربية ، تماماً كالإسلام فهو وسط في كل شيء . وكفانا ما جرّه علينا التعلق بالشرق والغرب .

٣ - الاتحاد الدولي للنقابات الحرة :

ويعنى بالثقافة العمالية عناية خاصة ، وقد استطاع عن طريقها التغلغل في القارتين الآسيوية والأفريقية ، حيث يشرف على بعض معاهد الثقافة العمالية في هاتين القارتين .

مكتب العمل الدولي والثقافة العمالية :

لقد كان من الطبيعي أن يمتد نشاط مكتب العمل الدولي إلى الثقافة العمالية ، فمنذ أيامه الأولى تعاون مع المؤسسة الثقافية للعمالية البريطانية والمعروفة بالجمعية الاسكندنافية في جنيف . وخلال السنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية قدم « المكتب » الكتب والمطبوعات والمحاضرين إلى كلية (ليست كلية جامعية) الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وبعض الأنشطة الثقافية العمالية

في آسيا وأمريكا اللاتينية وفي أوائل الخمسينيات إتخذت المنظمات الدولية والنقابية قرارات بطلب معونة المكتب في هذا المجال وبدأت بعض النقابات ، وكذلك بعض الحكومات تطلب مساعدات المكتب . وبالتالي فقد قام خبراء المكتب بإعداد برنامج خاص بالثقافة العمالية سنة ١٩٥٦ .

(١) برنامج الثقافة العمالية الدولية :

يقوم برنامج الثقافة العمالية الدولية على أربعة مبادئ :

- ١ - أنه يقدم طبقاً لأهداف وداخل إطار هيئة العمل الدولية، إذا أن هدف الهيئة - السلام طريق العدالة - يتطلب بداهة العلم والثقافة .
- ٢ - أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأنشطة الأخرى لهيئة العمل الدولية ، وعمل على تنفيذ قرارات مؤتمراتها واتفاقياتها وقوانينها .
- ٣ - أنه يتحارب مع الحاجات المتغيرة والمتطلبات المتعددة للثقافة العمالية.
- ٤ - إن من أهدافه الأساسية مساعدة النقابات ومنظمات العمل وتدعيم جهودها لتوسيع برامجها الثقافية وتقديم كافة الخدمات والاستشارات مع عدم المساس بسلطانها واستقلالها في إدارة برامجها ، وينطبق هذا بنوع خاص على نقابات الدول الآخذة في النمو .

هذا وتتلخص أبرز مجالات نشاطها في :

- (أ) نشر المراجع العمالية والكتيبات والدراسات الفنية .
- (ب) إعارة الأفلام أو غيرها من الوسائل السمعية والبصرية .
- (ج) إرسال الخبراء الاستشاريين للنقابات أو هيئات الثقافة العمالية .
- (د) المساهمة في الحلقات والدورات التي تنظمها النقابات أو الهيئات الثقافية.
- (هـ) تنظيم اجتماعات الخبراء وعقد دورات عن مختلف جوانب الثقافة العمالية.
- (و) منح شهادات الزمالة لتمكين المثقفين العماليين من توسيع معارفهم ومداركهم .

(ب) المعهد القومي للدراسات العمل :

وقد أنشئ هذا المعهد سنة ١٩٦٠ ليكون مقراً للدراسات المالية والاجتماعية العالية . وفي سنة ١٩٦٥ عاود المعهد مناقشة رسالته التي كانت تقوم على فكرة التدريب المتخصص . وهال ينكبتن بها . أم ينكبتن بالتركيز على تحليل المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة . حتى يتحقق فهم أعمق لعمالية التغيير الاجتماعي والآثار العمالية لذلك على علاقات العمل . ولانتهى الرأي على أن تكون رسالة المعهد هي تحليل المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة المعروفة على آثارها في حال التغيير الاجتماعي وعلى علاقات العمل . وبذلك أصبحت أهداف الدراسة بالمعهد كالتالي :

- ١ - أن يصبح المعهد معتمداً لإحتياجات تنمية الوسائل المتقدمة للتعليم فيما يتعلق بتحويل المستويات القيادية ووضع سياسات العمل .
 - ٢ - أن يكون هناك توازن بين التعليم والبحث في برنامج المعهد .
 - ٣ - وأن تكون البحوث توفيقية أي رئيسية واقعية ومقارنة وبحفزة .
 - ٤ - أن يفسح المعهد بين برامج بحالا منتظاً مناقشة قضايا السياسة الجارية .
 - ٥ - تشكيل هيئة تدريس قد تكون محدودة العدد . ولكن على مستوى نوعي رفيع بالقياس للدراسات الجامعية المتخصصة في الدراسات المالية والاجتماعية .
 - ٦ - كفالة الإعتمادات المالية الكافية لتمويل برامج جارية ووضع أسس - عن طريق صندوق التبرعات - لاستمرار المعهد ونموه .
- تلك هي الثقافة العمالية من حيث نشاطها وتطورها وتطبيقاتها محلياً وفوقياً وعالمياً .

الفصل التاسع

التخطيط المهنى

التنمية بالبشر وللشعر ، ومن أجل التنمية كان التخطيط ، ولكى يتحقق للمجتمعات أكبر حظ من التنمية ، فمن الضرورى أن يكون التخطيط علميا . ومن ثم فإن تلك العناصر الثلاثة : البشر ، التنمية والتخطيط العلمى ، لا سيما وأن التخطيط نظام تبناه دولة ما للتنبؤ باحتياجاتها ووضع إطار أو عدة أطر بديلة للإجراءات القومية اللازمة لتحقيق هذه الاحتياجات . ويتعلق التخطيط فى هذا المجال بالوسائل التى يابغأ إليها المخطط للتنبؤ ، ووضع واختيار السياسات البديلة حتى يمكن تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

ولما كانت ثروة المجتمع الحقيقية تتركز فى موارده البشرية التى يمكن التعرف عاها عن طريق تخطيط القوى البشرية فى المدى الطويل بتقدير حجم المعروض من القوى العاملة حاليا ومستقبلا فى مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية ، وعلى أن يكون ذلك مقرونا بتحديد مختلف خصائصها الديموجرافية والاقتصادية والاجتماعية ، أى أنه يعنى بناية الكيف والكم . ومن جهة أخرى فإن الخطوة التالية من عملية تخطيط القوى البشرية هى تحديد الاحتياجات من فئات القوى العاملة المختلفة . ويبنى تقدير الاحتياجات على أساس توزيع الاستثمارات فى خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع الاستفادة بمعدلات الأداء والإنتاج ومدى التغير فى معدلات الكفاية الانتاجية والتكنولوجيا مع الأخذ فى الاعتبار بنظمى الأجور والحوافز . وقد يكون التقدير مبنيا على الاحتياجات الفعلية لمؤسسات الإنتاج والخدمات كما يتناول تخطيط القوى العاملة طريقة استخدام الطاقات البشرية مستخدما أفضل

وأكثر فاعلية بتطبيق نظريات وقواعد اقتصاديات التنمية ، وذلك يستلزم دراسة :

١ — احتياجات قطاعات الاقتصاد القومى من القوى العاملة .

٢ — نظام التعليم الرسمى ، الحكومى ، .

٣ — مراكز التدريب ، المهنى .

٤ — هيكل الأجور ونظام الحوافز .

ومن هنا يستدعى التخطيط المهنى ربط خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية بالتخطيط العلمى وبالتخطيط التعليمى ، بحيث يكون التعليم جزءاً لا يتجزأ من خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، كما هو الحال فى الدول ذات الاقتصاد الموجه ، حيث يتمثل الهدف العملى للتخطيط التعليمى فى حصر غايات التعليم فى كل فروعه وعلى جميع مستوياته على أساس من الاعتبارات السياسية والاجتماعية والحاجات الاقتصادية وأتجاهات السكان وللوارد المتاحة^(١) . ولذلك يعتبر التخطيط المهنى أو تخطيط القوى العاملة من أهم العناصر الأساسية لسياسات التنمية القومية ، فضلاً عن أهميته الاقتصادية فى حياة الأفراد ، بالإضافة إلى أهميته كواحد من المشاكل التى تواجه الدول الآخذة فى النمو ، وكيف لا ؟ ! ولم تتفق الدول المتقدمة أو الآخذة فى النمو على شكل محدد لأسلوب التخطيط المهنى ، وإنما كل ما توصل إليه اخصائيو التخطيط هو مجرد اتجاهات تعبر عن خلفيات متنوعة .

ورسالة التخطيط المهنى فى المجتمعات الآخذة فى النمو تقوم على مواجهة مشكلتي البطالة الجزئية من جهة ولا سيما فى المناطق الريفية ... وقصور العناية الماهرة الضرورية للتنمية الصناعية من جهة أخرى . ذلك أن الموارد البشرية

1 — UNESCO : Economic Social Aspects of Educational planning.
• Manpower approach to educational planning, by Skorov, g . ,
cheapter VII . P P. 131—146 .

تمثل عاملا جوهريا في عملية التنمية ، مع مراعاة أن تكوين المهارات اللازمة للأفراد في العمليات الطويلة الأجل ، والتي تقوم على وضع سياسات واتخاذ قرارات واستثمار وموس أموال على آمد طويلة من الزمن . ومن هنا يتلخص التخطيط المهني في أنه :

- (أ) أسلوب فني للتخطيط يستهدف خلق فرص عمل لعدد السكان المتزايد .
(ب) كما أنه يتناول وسائل إعداد الموارد البشرية لاستخدام أفضل وأكثر كفاءة .

(ح) تنمية فئات معينة من المستوى العالي من القوى العاملة مثل المهندسين وعلماء التخصصين في العلوم الإدارية لرفع مستوى أداء قوة العمل بصفة إجمالية .

ولقد كانت مشكلة الإفراط السكاني وما يتبعها من مشاكل العمالة هي من أعقد المشكل التي تواجه الدول الآخذة في النمو مثل مصر ، فإن دواعي تخصيص القوى العاملة لا تقف عن حد البحث عن إمكانية تدير أعمال الأيدي المتزايدة . فالتنمية تعني أساسا زيادة نصيب الفرد العامل من الناتج ، وهذا يتطلب زيادة إنتاجه وتلك تحتاج إلى زيادة مهارته . ومن هنا كانت الحاجة إلى التعليم والتدريب . وبالتالي نشأت الرابطة بين تخطيط القوى العاملة أو التخطيط المهني وبين تخطيط التعليم ، وبين التخطيط القومي الذي يعرف بأنه « التخطيط عملية علمية وإجتماعية في نفس الوقت ، تستهدف حصر الموارد المتاحة وتحليل الاستخدامات الممكنة ، واختيار الأفضل من تلك الاستخدامات بهدف تحقيق أعلى ناتج قومي ممكن » (١) .

(١) د . إسماعيل صبري عبد الله : « التخطيط والاشتراكية » محاضرة ألقيت في الدورة التدريبية الأولى للأعضاء الجساز الفنى بوزارة التخطيط الميكن فى ٦٩ / ١٩٧٠ مطبوعة بالاستنسل بواسطة المعهد القومى للتخطيط ، ص ٧

هذا ولقد كانت المشكلة المستعصية أمام مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر - على سبيل المثال - هي أهمية توفير الأيدي العاملة الفنية المدربة - كما ونوعا - من مختلف المستويات وفي شتى المحاولات والتي تعتبر العامود الفقري في بناء القاعدة الصناعية الصلبة التي يقوم عليها صرح البناء الاقتصادي المنشود لكل مجتمع آخذ في النمو . ومن هنا فقد انجذبت مصر إلى اتباع أسلوب التخطيط القومي الشامل كوسيلة لا بديل عنها في تنمية اقتصادها القومي ، بهدف رفع مستوى المعيشة ، وتهيئة فرص العمل لكل قادر عليه وراغب فيه تحقيقا للمبدأ الاشتراكي الذي يحرص على تقدير الجانب الإنساني وحق كل مواطن في الحياة الحرة الكريمة . ويتحقق هذا الهدف من خلال مدخلين هما :

أولاً : المدخل الأول : ويبني على أساس :

(أ) التنبؤ بالهيكل الاقتصادي لمختلف الأنشطة الاقتصادية .

(ب) معدلات نمو الانتاجية .

(ج) التغير في عدد السكان وعلاقته بالقوى العاملة .

(د) تقدير جانب العرض من قوة العمل بهدف موازنة جانبي العرض والطلب لكل فئة من فئات الهيكل الوظيفي .

وذلك مع اعتبار معدل الزيادة في الانتاجية من أهم النقاط الحاكمة في هذا المدخل ، وليس ذلك لأنها تمثل دلالة واضحة على العمالة المستقبلية لحسب ، ولكن لأنها المفتاح إلى نموذج التغير الوظيفي .

وأسلوب العمل في المدخل الأول يقوم على تقدير الاحتياجات الضرورية للتعليم والتدريب ، التي تتطلبها عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف نواحي المجتمع مثل النواحي الاقتصادية والسياسية . . . كما تتعلق هذه الاحتياجات من الناحية العددية بمطالب الاقتصاد المستمرة لأفراد يختلفون من حيث المهارة والمؤهلات وتعلق من الناحية النوعية أيضاً بتطوير التعليم لكي يساهم وعاءه الإنساني والثقافي المطالب الناشئة عند تغيير التكوين الاقتصادي

حتى يصطبح التقدم الاقتصادى بتطور اجتماعى متوازن . ومن الضرورى — بهوار ذلك — من تقدير التغيرات المحتملة فى الهيكل الوظائفى للقوى العاملة فى فترة طويلة ، مع ما يترتب على ذلك من احتياجات جديدة فى السياسة التعليمية والتدريبية لتخريج أفراد مؤهلين .

ثانيا : المدخل الثانى . وينبنى على أساس :

(ا) تقدير معدلات نمو القوى العاملة داخل مختلف الأنشطة الاقتصادية الرئيسية .

(ب) دراسة معدلات الاستثمار اللازمة لتوظيف حجم قوة العمل فى كل نشاط وأثر ذلك على الدخل القومى المتولد وتطور نمو الكفاية الإنتاجية .
(ج) دراسة تطور التوزيع النسبى لهيكل العمالة .

(د) تقدير جانب العرض من قوة العمل بهدف موازنة جانب العرض والطلب لكل فئة من فئات الهيكل الوظيفى .

وأسلوب العمل فى المدخل الثانى يقوم على ضرورة تحقيق العمالة الكاملة ، أى إخضاع خطة التنمية الاقتصادية لخطة التنمية البشرية . وذلك مع معالجة العجز الواضح والتقصور الشديد فى فئة الفنين والعمال المهرة فى المجتمعات الآخذة فى النمو ، لما لها من أهمية كبرى فى عملية التنمية الصناعية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الأجهزة المسؤولة عن التعليم والتدريب ، التى ينبغى عليها أن تعمل على سد الثغرات القائمة فى السلم التعليمى والتدريبى حتى يتحقق الترابط والتكامل بين أهداف الإنتاج ومصادر تخريج القوى البشرية فى ظل الأهداف الاجتماعية المنشودة .

أهداف التخطيط المهنى

ولتحقيق أهداف التخطيط المهنى ينبغى التنسيق بين خطط التعليم والتدريب وبين خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية . ومن خلال هذا التنسيق يمكن تحديد أهداف التخطيط المهنى على النحو التالى :

- (أ) الفهم الكامل لأهداف المجتمع والسياسة الموضوعية لتحقيق هذه الأهداف
- (ب) القيام بدراسات تفصيلية للنمو الاقتصادي للدولة ، مع أخذ التقدم التكنولوجي في الاعتبار وكذلك التحسينات المنتظرة في الكفاية الانتاجية .
- (ج) تقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة على مستوى الفئات الوظيفية لكل قطاع من قطاعات الاقتصاد القومي .
- (د) تحديد العبء الملقى على أجهزة التعليم والتدريب خلال مدة الخطة ، وعدد الوحدات التعليمية الجديدة التي ينبغي إضافتها في الوقت المناسب ، حتى يمكن إحداث توازن تدريجي بين العرض والطلب من القوى العاملة كما وكيفا .
- (هـ) مواجهة القصور في المدى القريب لبعض المهن والحرف التي تحتاج إليها مرحلة التنمية والتي يمكن تلخيصها في المجاميع الآتية .
- ١ - المهن "فنية العليا" مثل المهندسين والأطباء .
 - ٢ - المهن الفنية المتوسطة مثل الفنيين الصناعيين والزراعيين وملاحظي العمل والمرضات .
 - ٣ - مهن الإدارة العليا الفنية أو الإدارة التنظيمية .
 - ٤ - المدرسون ، لاسيما في مراحل التعليم العام والفني .
 - ٥ - العمال المهرة ومهن الإدارة الوسطى المدربة .
 - ٦ - مجاميع أخرى من المهن تزداد بشدة الحاجة إليها أثناء فترة التنمية مثل الاقتصاديين والاحصائيين .
- (و) مواجهة الفائض في مهن وحرف العمال غير المهرة أو العمال غير المدربين . وتظهر هذه المشكلة في كل من الريف والحضر . ففي الحضر يظهر عادة نمو سريع في حجم المجتمع الحضري ، حيث يهاجر إليه جزء من سكان الريف بحثا عن فرص أفضل للعمل على حين أنه في الريف يلاحظ أن نمو السكان المطرد مع ضيق الرقعة الزراعية ، يتسبب في ظهور مشكلات البطالة الجزئية

الصريحة والمقنعة، كما أن كفاءة الإنتاج الزراعي تتطلب الاعتماد على مشروعات التجميع الزراعي واستخدام وسائل الزراعة الحديثة . ومن ثم فإنه لا تزال هناك صعوبة في زيادة فرص العمل للأيدي العاملة غير الماهرة في الريف .

(ز) مواجهة الفاض في بعض المهن العليا لعدم وجود سياسة مناسبة لتوفير الاحتياجات في مختلف المهن ، سواء على المدى القريب أو البعيد ، ووفقا للطلب الحقيقي .

الارتباط بين تخطيط التعليم والتخطيط المهني :

وكما يرتبط التخطيط المهني — من خلال خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية — بالاعتبارات الاقتصادية ، لاسيما من خلال تحليل وتقدير الاستثمارات المتعلقة بالتعليم والعائد منها — فإنه يرتبط بصفة شبه عضوية بتخطيط التعليم^(١) ، لاسيما بعد أن أصبح التخطيط التعليمي مفهوماً وحل تقدير من أفراد المجتمع ، ولم يعد يعتبر من الاجراءات المناقضة للحريات الاجتماعية ، ولم يعد أيضاً يلقى معارضة من المواطنين .

وسائل الربط بين خطط التعليم المهني :

ولهذا الربط بين التخطيط التعليمي المهني عدة مداخل من أهمها :

١ - المدخل الاجتماعي :

وهو من أكثر المداخل استخداماً ، ويعتبر بداية لسلسلة من العمليات التي تقوم على مراعاة الاحتياجات التعليمية ضمن إطار الطاب المصاحب لكل من المستويات المختلفة والتنبؤ بها على أساس الزيادة السكانية والتوزيع العمري والأهداف الاجتماعية أو القومية طويلة الأجل ، وعلى أساس البيانات المعروضة عن أفضليات المستهلكين وأجهزة الدولة بالنسبة للتعليم . وينتشر الأخذ بهذا

1 — Phillips, H. M. ; "Education and Development" UNESCO , Paris, 1964, P P. 26—38, and see also ; UNESCO ; Economic and social Aspects of Educational Planning . UNESCO , Paris 1964, p p. 15—58

المدخل التقليدي لتخطيط التعليم بين الدول التي يميل فيها نصيب الفرد من الدخل القومي إلى الارتفاع، والتي لها رغبة قوية في زيادة معدل التنمية ويوجد بينها تنافس شديد على أسواق التصدير، مما يؤكد أهمية إسهام التعليم في التقدم التكنولوجي والكفاية الإنتاجية.

٢ - مدخل القوى العاملة :

يقوم هذا المدخل على أساس حقيقة أن الصلة الأساسية بين التعليم والتنمية الاقتصادية تولد وتنمو وتزدهر من خلال المهارات والمعارف التي توفرها أجهزة التعليم والتربية والتدريب المهني للقوى العاملة. ويتحقق الجانب الرئيسي للإسهام الاقتصادي والاجتماعي في تخطيط التعليم خلال المدى الذي يتيح فيه نظام التربية والتعليم وجود أفراد مهرة بأعداد مناسبة وفي المهن المطلوبة لمشروعات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبالمهارات الملائمة للتطورات التكنولوجية المتلاحقة.

هذا ومن أهم المشاكل الرئيسية المنصلة بهذا المدخل مايلي :

(١) مشاكل إجراء تنبؤات بالقوى العاملة في فترات لا تزيد عن خمس أو ثمانى سنوات على حين أن المدى الزمني الذي يحتاجه مخطط التعليم يتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة ، بالرغم من أنه من الميسور التأثير على أعداد الخريجين في فترات أقل من ذلك .

(ب) الموازنة بين التقدم التكنولوجي وبين المهارات التي ينبغي على أجهزة التعليم والتدريب أن تزود بها المتعلمين والمدرسين لتتلاءم مع المهن الحديثة ، فضلا عن التطورات التي يجرى إدخالها على المهن التقليدية أو القديمة .

(ج) مراعاة تطوير أجهزة التعليم والتدريب بما يتفق مع متطلبات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية من مهن حديثة دون النمساك بأية مهن قديمة لم يعد الطلب عليها قائما ، وذلك بما يتفق مع تخرج مواطنين يتميزون بالصحة

الاجتماعية والنفسية الناجمة عن ملامة تخصصاتهم ومهاراتهم التي يزودوا بها في المدارس والمعاهد للأعمال التي سيلتحقون بها فيما بعد .

هذا وإذا كانت هناك بعض المهن التي لم يعد الطلب عليها قائما، فإن المتخصصين فيها ، يمكن باستخدام أسلوب التدريب المهني المعروف باسم «رفع مستوى المهارة» up—grading أو أسلوب التدريب المهني السريع Accelerated Training إعادة تدريبهم على مهن أخرى يكثر الطلب عليها حتى يمكن استثمار قدراتهم البشرية استثمارا كاملا . وهذين الأسلوب يمكن التغلب على بعض المشكلات السابقة الذكر .

ومن الضروري عند إعداد الخطة التعليمية مراعاة دورات العمالة Turn over وإجراء ملاءمات مستمرة بين النظام التعليمي والبيئة الاجتماعية الكلية للمجتمع بأجزائها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية . وكذلك مراعاة احتمالات "فقد Waste في قطاع التعليم واحتمالات تغيير بعض الطلاب لآبائهم التعليمية أثناء فترة تحصيلهم العلمي سواء برغبتهم أو برغبة ذويهم . وذلك بخلاف ما كان متوقعا لهم من وجهة نظر المخطط التعليمي . وما قد يترتب على ذلك من حدوث اختلالات وقتية أو مستمرة بين عرض التعليم والطلب عليه ، وذلك بالإضافة إلى احتمالات التطورات التكنولوجية المتلاحقة .

وترتبط على ذلك فإنه ينبغي عدم الفصل بين الطلب على مختلف المهن وبين الاحتياجات التعليمية أثناء إعداد أو تركيب خطة التنمية . وكذلك ضرورة اعتماد أهداف وبرامج استثمار تحقيق الطلب المهني على النفقات النسبية لمختلف أنواع البرامج التعليمية والتدريبية المستهدفة . وبمعنى آخر ينبغي أن يحدد استثمار التعليم في جميع قطاعات وبرامج التنمية بطريقة مشتركة وفي إطار موحد .

ولا ريب أن إسهام التعليم في تغطية الاحتياجات المهنية للمجتمع بشكل

جزءاً أساسياً من التنمية الاقتصادية للتعليم ، ويؤكد في نفس الوقت الارتباط المتين بين مدخل القوى العاملة وبين تغطية الاحتياجات المهنية لخطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

ولقد تم تعديل سنوات المراحل الدراسية في بعض المجتمعات التي أجرت دراسات ميدانية بهدف الربط بين الاحتياجات من القوى العاملة وبين التعليم مثل إيطاليا من أجل ربط نتائج هذه الدراسة باحتياجات تنمية الاقتصاد الإيطالي على أساس معدل سنوي تم تحديده بمقدار ٤.٥٪ ومن هنا تضمنت الخطة هناك إطالة فترة التعليم الإلزامي (الابتدائي) إلى سن ١٥ سنة ، أي إلى ما يعادل نهاية المرحلة الإعدادية عندما في مصر وزيادة فترة الدراسة بالمرحلة الوسطى إلى سن ١٩ سنة ، أي زيادة مدة التعليم الثانوي الفني المنتهى من ثلاث إلى أربع سنوات (١٦ - ١٩ سنة) من أجل مواجاة احتياجات التطورات التكنولوجية المتوقعة في الاقتصاد الإيطالي^(١) .

٣ - مدخل معدل ناتج التعليم :

ويعتمد هذا المدخل على معدل ناتج رأس المال ، حيث يربط المخزون من المتعلمين والمتدربين والمنظر تخرجهم في مختلف أنواع التعليم في فترات مختلفة بشكل مباشر بالناتج القومي من السلع والخدمات دون اللجوء إلى مرحلة متوسطة لإجراء تنبؤات القوى العاملة . ويتطلب الأمر هنا إجراء سلسلة من المعادلات الخطية التي تربط المخزون من مرحلة تعليمية معينة مع عدد الطلاب في كل مرحلة تعليمية بالحجم الكلي للإنتاج . والفرض من هذه المعادلات أيضا توضيح كيفية تغيير هيكل أو بناء Structure التعليم طبقا لمختلف معدلات نمو الاقتصاد القومي .

1 — Svimeg ; " Trained Manpower Requirements for the Economic Development of Italy . Target for 1975 . Rome 1960 , P. 91.

غير أن هذا المدخل يؤخذ عليه أنه يتبين وضع فروض بديلة بالنسبة لمعدلات نصاب المعلم من التلاميذ ، وأيضاً بالنسبة لملاءمة العلاقة بين التركيب التعليمي والتركيب الانتاجي عند القاعدة التي ستبدأ منها عملية الإسقاط Projection ونجاح هذا المدخل يتوقف على مدى دقة وسلامة الافتراضات . ومن الضروري بالنسبة لهذا المدخل أن ينطوي على الفروق بين معدلات مختلف القطاعات الاقتصادية وبين زيادة الانتاجية إلى أعلى . غير أنه بالرغم من وضوح علاقة هذه البدائل بالمعاملات الفنية بشكل كبير ، فإنه يمكن الحصول على نتائج محددة إذا ما استخدم هذا المدخل بدقة وحرص شديدين .

هذا ومن المعروف أن إنتاج أى كمية معينة يتطلب توافر حجم معين من القوى البشرية التي تتوفر لديهم خبرات تعليمية ومهارات مهنية بمستويات محددة . كما أن وضع سياسات بديلة والاختيار بينها بالنسبة لكثافة رأس المال Capital intensive أو بالنسبة لكثافة العمل Labour intensive تحتاج إلى آراء طويلة . وعلى سبيل المثال فإنه يمكن إنتاج كمية معينة من الانتاج بعدد أقل من الأفراد المهرة Skilled workers ذوى التدريب المهني الدقيق ، أو بعدد أكبر من الأفراد متوسطي المهارة Semi-skilled workers كما أنه في الميكنة الحديثة يمكن إنتاج نفس الكمية من الانتاج بعدد غير كبير من العمال . وعلى هذا فإن اختيار أسلوب الانتاجية ينعكس بصورة مباشرة على أسلوب التعليم ، كما ينعكس في نفس الوقت على برنامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية . ولعل من أهم الأمثلة على ذلك الاختيار بين مدة تعليم وتدريب طويلة وعدد قليل من العمال ، أو بين فترة تعليم وتدريب قصيرة وعدد كبير من العمال ، وذلك في كل قطاع إقتصادي على حدة .

ومن المؤكد أنه كلما زاد اتساع فئات الإنتاج ، وكلما زاد عدد المداخل التعليمية ، قل ثبات العلاقات بينها وبين مجالات الاختيار . . ومن جهة أخرى فإن نقص البيانات والاحصاءات وعدم الدقة في جمعها - لاسيما في الدول

الآخذة في النمو ، يؤدي إلى عدم القدرة على حساب وإسقاط العلاقات بين الأعداد الكبيرة من فئات الناتج والأعداد الكبيرة من المشروعات التعليمية. وترتبط على ذلك فإن مسألة اختيار المؤشرات الثابتة المستخدمة في الإسقاط — والتي تعتبر من صميم اختصاص القرارات السياسية ، والتي ليست عملاً إحصائياً فحسب — تصبح على جانب كبير من الأهمية . أكثر من عملية الإسقاط ذاتها .

Aggrege Method

٤ — المدخل التجميعي :

ويعتمد هذا المدخل على محاولة الربط بين الاحتياجات التعليمية وبين جملة الطلب على التعليم ، أكثر من محاولة الربط بين الاحتياجات التعليمية ومستوى الإنتاج أو القوى البشرية . وبالتالي فإن المدخل يقوم على معايير وأطر مشتقة من دراسات تجريبية ميدانية ، للوقوف التعليمي في المجتمعات ذات المستويات المختلفة في درجة التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

ومن أهم هذه المعايير والأطر ما يلي :

- (أ) مقدار الناتج القومي الكلي المستهدف من التعليم بصفة عامة ولكل نوع على حدة .
- (ب) مقدار الإنفاق العام المتاح للتعليم في مختلف قطاعاته .
- (ج) مقدار الاستثمار المتاح للتعليم في ضوء الاستثمارات الكلية .
- (د) نسب الأفراد المقيدين بمختلف مستويات التعليم إلى نسب فئات السن المختلفة .

- (هـ) تصحيح البيانات السابقة باستخدام معاملات الضياع أو الفاقد .
- (و) نسب الأفراد المقيدين في مختلف مستويات التعليم إلى عدد السكان .

هذا ونماذج تخطيط التعليم من حيث ارتباطها بالخطة الشاملة ، تتضح عند وضع معاملاتها بما يقابلها من مؤشرات النمو الاقتصادي والاجتماعي ، على اعتبار إمكانية استخدام المؤشرات الاجتماعية بعد الاستعانة بوسائل التصنيف

المتعددة . ومن جهة أخرى يمكن الاستعانة بالمعلومات التي تظهر في بعض العلاقات والاتجاهات الثابتة . ومن أمثلة ذلك الانتقال في مرحلة التعليم من الابتدائي إلى الثانوي الفني الصناعي أو الزراعي أو التجاري في ضوء تقديرات المعدلات النسبية لنمو القوى البشرية الأكثر مهارة وكذلك من حيث علاقتها بالنمو السكاني للقوى العاملة . هذا ومن أهم المشكلات التي تترتب على تفسير هذه المعاملات ما يلي :

(أ) اختلاف مقادير المبالغ التي تخصص للإتفاق على التعليم من جملة الناتج القومي ، حسب التركيب العمري للسكان .

(ب) تأثير نسبة متوسط دخل المدرس إلى نصيب الفرد من الدخل القومي عند المقارنة ، حيث تختلف الفروق بين المجتمعات ، على الرغم من أن مرتبات المدرسين تحظى بأكثر نصيب من ميزانية التعليم .

٥ - مدخل تقدير الموارد البشرية :

يعتمد هذا المدخل على التعليم باعتباره أحد الوسائل الأساسية لتكوين الموارد البشرية ، بينما تتضمن مختلف الوسائل قياس القوى العاملة ، على حين أن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تشتمل على وضع هذه الوسائل في إطار متكامل مع التخطيط القومي للدولة .

ولهذا المدخل عدة مقومات ينبغي أخذها في الاعتبار ومن أهمها :

(أ) المدى المطلوب للتنمية والذي يمكن تحديده في ضوء القوى البشرية المتخصصة .

(ب) مدى التنمية المطلوب لمواجهة البطالة والمدخلات الجديدة في القوى العاملة ، ومقدار التدريب المستهدف أثناء الخدمة في مختلف قطاعات الإنتاج .

(ج) أولويات الاستثمارات التي تنطوي عليها الخطة العامة .

(د) الأهداف الرئيسية لتخطيط التنمية الاقتصادية .

هذا ويرتبط التخطيط المهني والتخطيط التعليمي بالبيئة الاقتصادية والاجتماعية، حيث ينبغي إجراء إسقاطات تتعلق بالتركيب السكاني وحجمه^(١) لفترة تتراوح بين ١٥ و ٢٠ سنة وتحديد عدد سكان كل فئة من فئات العمر المقابلة لسن الالتحاق بأنواع التعليم المختلفة سنة فآخري كلها أتيح ذلك . ويتم هذا عن طريق إجراء بعض الدراسات الاحصائية السكانية التي يمكن بواسطتها إعادة توزيع هذا العدد على السنوات البينية بحيث يمكن معرفة عدد السكان في كل سنة والسنوات التي تليها أو التي تسبقها^(٢) . وقبين هذه الاسقاطات الأعداد السنوية في كل فئة عمرية مقابلة للمراحل التعليمية ، لا سيما تلك التي تتعلق بمختلف قرارات التخطيط التعليمي . وكذلك ضرورة تحديد الرصيد المتاح من الأفراد المتعلمين موزعا حسب مختلف الفئات التعليمية . وكذلك تحديد معيار اجتماعي أو مستوى اجتماعي للتعليم ، بمعنى إتاحة التعليم الإجباري لكل الملزمين ، ومحو أمية الراشدين في آمام محددة طبقا للموارد المتاحة .

وفي حالة التسليم بهذا المعيار الاجتماعي فمن الضروري ترجمة بيانات مختلف المهن إلى عناصرها التعليمية ، لا سيما وأن عدد المهن طبقا للتصنيف الدولي للمهن يبلغ ١٣٤٥ مهنة في الدول الآخذة في النمو في المتوسط ويبلغ في الدول المتقدمة ٣٠٠ فئة مهنية تختلف أعداد المهن في كل فئة ، وهي مصنفة طبقا لمختلف مستويات التعليم^(٣) . وفي حالة الأخذ بالخطة الطويلة الأجل فإنه من الضروري — خلال سنوات الخطة — تحديد التخصصات التي تعاني من الاختناقات ، ووضع خطط فرعية لتدريب الفئات الأكثر تخصصا في إطار الفئات العريضة المحددة .

(١) دكتور زيدان عبد الباقي : أسس علم السكان . مرجع سابق ، صفحة ١٥

2 — U. N. ; Method for Population Projections by sex and Age. M. y. 1956 .

3 — I. L. O. ; International standard classification of occupations. Geneva 1958

هذا وما دام التعليم هو المحور الذى يبنى حوله التدريب المتخصص ، فمن
الضرورى ، ألا يدخل تخطيط التعليم فى تفاصيل متعددة لتناول التخصصات
الدقيقة للمهن حتى يصبح التعليم أكثر مرونة ، مع ضرورة تخفيض التصنيف
التعليمى للمهن إلى ما يتراوح بين ١٠ ، ١٥ فئة أو أقل من ذلك .

الطلب الإضافى على التعليم والتخطيط المهنى :

وبالإضافة إلى ما سبق ينبغى إضافة الطلب على التعليم — ونحن بصدد
التخطيط للمهن — لتغطية العوامل والظروف الآتية :

(أ) التنير فى الطلب على التعليم والذى توضحه اتجاهات التلاميذ أثناء
المراحل التعليمية ، وآثر الفواصل الجغرافية فى عرض التعليم وتغير الطلب
عليه ، بمعنى أنه إذا وجدت دورة من البطالة الهامشية فى أى وقت — ولو كان
ذلك فى ظروف العمالة الكاملة — فمن الضرورى أن يكون هناك — دائما —
فائض تعليمى إلى الحد الذى يمكن معه إجراء ملائمة يديّة .

(ب) أن يسبق التعليم الطلب عليه بحيث يخلق العرض المتاح من التعليم
الطلب عليه ويؤثر فيه ، فالنتاج التعليمى يجب أن يتحرك بصفة دائمة مثل
الطلب ، على اعتبار أن النمو الاقتصادى يتطلب تنمية مستمرة ومتزايدة
للمهارات الفنية بصفة دائمة ، لاسيما وأن وجود قوى بشرية ماهرة ومؤهلة
يجذب الاستثمارات .

يبد أنه لى يسبق تخطيط التعليم احتياجات الطلب ، فمن الضرورى مراعاة
الدقة والعناية ، حيث يحتمل حدوث مشاكل تنجم عن وجود بطالة بين
المعلمين الذين لا تستطيع الوظائف والمهن القائمة امتيعابهم ضمن قوة العمل
أثناء فترة تغير النظام الاقتصادى وتغير معدل نموه .

(ح) وجود تسهيلات إضافية فى التعليم الحكومى المطلوب لمواجهة مختلف
الأهداف القومية وأطر الاستهلاك التى لم تؤخذ فى الاعتبار .

(و) تعليم الكبار ومحو الأمية (١) .

أساليب التخطيط المهني :

يجرى تخطيط القوى العاملة في أى مجتمع — مع مراعاة علاقتها بالتخطيط التعليمي — طبقاً لأساليب ثلاثة هي :

١ - أسلوب الهيكل الوظيفي :

يعتمد هذا الأسلوب على دراسة وتحليل الهيكل الوظيفي في المجتمع للتعرف على الثغرات الموجودة فيه ، والعمل على تنمية هذا الهيكل على المدى الطويل ، وعلى أساس احتياجات وتطوير الإنتاج وأساليبه في المدى الطويل . ومثل هذه البيانات يمكن الحصول عليها من الإحصاءات السكانية (١) .

وفي مصر على سبيل المثال لم تتوفر هذه البيانات إلا في إحصاء سكان سنة ١٩٦٠ وعلى الرغم من عدم إعداد هذه البيانات بما يتفق مع أغراض التحليل للتخطيط المهني ، فقد تم استخراج هيكل وظيفي لقوة العمل سنة ١٩٦٠ من هذا المرجع في مجاميع تشتمل على ست فئات هي :

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| ١ - مديرون وإحصائيون | ٢ - فنيون وملاحظون (٢) |
| ٣ - كتابيون | ٤ - عمال مهرة . |
| ٥ - عمال متوسطي المهارة | ٦ - عمال غير مهرة . |

1 — Lewis, A. : “ The Strategy of Educational Development in Relation to Economic Growth of underdeveloped Countries ” OECD policy Conference on Economic Growth and Investment . Washington, 16—20 oct, 1961, vol . 111, p. 38 .

(٢) معهد التخطيط القومي: الهيكل الوظيفي للأنشطة الاقتصادية المختلفة طبقاً لتعداد

سنة ١٩٦٠ القاهرة ضمن مذكرة رقم ٦٤٣ مسلسل ١٥

(٣) أدرجت فئة الملاحظين مع فئة الفنيين على اعتبار أن الملاحظ عمل يتصف شاغله

— إلى جانب المهارة الفنية والخبرة — بصفات قيادية ، كما أن شاغلها يختار عادة من بين العمال المهرة ذوي الخبرة الطويلة ومن بين الفنيين وذلك طبقاً لمتطلبات كل صناعة .

ويقابل هذه المستويات المهنية في المجال التعليمي المستويات التالية :

- ١ - الجامعات
- ٢ - المعاهد العالية .
- ٣ - مراكز إعداد الفنيين التابعة للتعليم العالي .
- ٤ - للتعليم الثانوى
- ٥ - التعليم الثانوى الفنى
- ٦ - مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة والحرفية .
- ٧ - البرامج القصيرة للتدريب أثناء العمل (بعد الإنتهاء من المرحلة الابتدائية) .
- ٨ - المنتهون من المرحلة الابتدائية .

هذا والمستويات التعليمية ١ ، ٢ تقابل فئة المديرين والإخصائيين والمستوى رقم ٣ يقابل فئة الفنيين ، والمستوى رقم ٤ يقابل فئة الكتابين والمستويات رقم ٥ ، ٦ تقابل فئة العمال المهرة . والمستوى رقم ٧ يقابل فئة العمال متوسطي المهارة . والمستوى رقم ٨ يقابل فئة العمال غير المهرة .

ويتطلب هذا الأسلوب تحديد المعروض والمتاح من قوة العمل في فترات عشرية مثلا (١٩٦٠ - ١٩٧٠ - ١٩٨٠) وفي ضوء هذا التحديد يمكن تعديل مصادر تكوين القوى العاملة بما يتفق مع عهال القوى البشرية وصالح المجتمع ووفقا للطلب المتوقع على هذه المهن الأساسية وإحتمالات النمو في فروع النشاط الإنتاجي المختلفة ، أى في القطاعات الثمانية الرئيسية الاقتصادية والاجتماعية^(١) .

وتشتمل هذه القطاعات على ٣٢ نشاط وظيفى وهى :

١ - قطاع الزراعة :

١ / ١ - الزراعة .

(١) انظر صفحات ٢٩٠ - ٢٩١

٢ - قطاع المناجم والتعاجر ويشمل :

- ٢ / ٢ - إستخراج الفحم والمعادن .
- ٢ / ٢ - إستخراج البترول الخام والغاز الطبيعي .
- ٢ / ٤ - إستخراج الأحجار والطينة والرمل والظلط والملح .
- ٢ / ٥ - إستخراج الخامات الأخرى غير المعدنية .

٣ - قطاع الصناعات التحويلية ويشمل :

- ٣ / ٦ - صناعة المواد الغذائية (لاتشمل المشروبات) .
- ٣ / ٧ - صناعة المشروبات .
- ٣ / ٨ - صناعة التبغ
- ٣ / ٩ - صناعة الفزل والنسيج (تشمل الحلج والكبس) .
- ٣ / ١٠ - صناعة الملابس والمنسوجات الجاهزة والأزياء .
- ٣ / ١١ - صناعة الخشب والجريد والخيزران والفلين والمويليات والآثاث والأدوات الثابتة .
- ٣ / ١٢ - صناعة الورق والمنتجات الورقية .
- ٣ / ١٣ - صناعة الطبع والصناعات المتصلة بها .
- ٣ / ١٤ - صناعة الجلود والمصنوعات الجلدية (عدا الأحذية والملابس الجلدية) .
- ٣ / ١٥ - صناعة الكاوتشوك .
- ٣ / ١٦ - الصناعات الكيماوية ومنتجاتها .
- ٣ / ١٧ - منتجات البترول والفحم .
- ٣ / ١٨ - مصنوعات من الخامات غير المعدنية (عدا الماكينات ومعدات النقل) .

- ٣ / ١٩ - الصناعات المعدنية الأساسية .
- ٣ / ٢٠ - صناعة المنتجات المعدنية (عدا الماكينات ومعدات النقل) .
- ٣ / ٢١ - صناعة وإصلاح الماكينات غير الكهربائية ولوازمها .
- ٣ / ٢٢ - صناعة وإصلاح الآلات الكهربائية وأجزائها .
- ٣ / ٢٣ - صناعة وإصلاح وسائل النقل .
- ٣ / ٢٤ - صناعات متنوعة أخرى .

٤ - قطاعات التشييد والبناء :

- ٤ / ٢٥ - التشييد والبناء .

٥ - قطاع الكهرباء والغاز والمياه :

- ٥ / ٢٦ - الكهرباء والغاز والمياه وجمع القمامة وتصريف المياه .

٦ - قطاع التجارة والمال :

- ٦ / ٢٧ - التجارة والمال .

٧ - قطاع النقل والمواصلات :

- ٧ / ٢٨ - النقل والمواصلات .

٨ - قطاع الخدمات ويشمل :

- ٨ / ٢٩ - الخدمات الحكومية الإدارية .

- ٨ / ٣٠ - الخدمات الاجتماعية .

- ٨ / ٣١ - خدمات الأعمال .

- ٨ / ٣٢ - خدمات الترفيه .

- ٨ / ٣٣ - الخدمات الشخصية .

وفي حقيقة الأمر فإنه توجد عوامل كثيرة تؤثر على كفاءة العمل الانتاجية، ينبغي النظر إليها بعين الاعتبار مثل تطور ونمو علم التنظيم والإدارة ، والتصميم الهندسي للمنتجات الصناعية، والتغير الذي قد يطرأ على المواد الخام المستخدمة أو أساليب الإنتاج ، وأيضاً تطور مصادر الطاقة ، وبرامج

التدريب ... وما إلى ذلك من الأمور التي تحدد في ضوءها الاحتياجات الإجمالية من الأيدي العاملة في مختلف فروع النشاط الاقتصادي ولفترات خمسية أو عشرية .

غير أنه يلاحظ أن هذا التقدير الإجمالي لا يفيد في التعرف على القصور أو الفائض في مختلف المهن ، أو بعبارة أخرى لا يكفي لمعرفة البيانات الإجمالية في تركيب الموازين البشرية المطلوبة . وهو الأمر الذي يتطلب الاستعانة بتحديد مجاميع المهن على النحو السالف الذكر وربطها بالمعروض والمطلوب من القوى البشرية ، وإعتبار ذلك أساساً للتخطيط المهني وما يتطلبه من تغيير في تخطيط التعليم والتدريب .

ومن الأمثلة على ذلك الجدول التالي [انظر الجدول في الصفحة رقم ٢٩٤] الذي يبين العرض والطلب من القوى العاملة وتقدير العجز والزيادة منها في السنوات ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ ومن هذا الجدول يتضح وجود نقص في كل فئات الهيكل لوظيفة سنة ١٩٧٠ ماعدا فئة العمال غير المهرة ، وفي سنة ١٩٧٥ ظهرت زيادة في فئة المديرين والأخصائيين . وفي فئة العمال غير المهرة ، مع وجود نقص في بقية الفئات . على حين أنه في سنة ١٩٨٠ يوضح الجدول وجود زيادة في فئات المديرين والأخصائيين وفئة الكتائين وفئة العمال غير المهرة ، مع وجود نقص في بقية الفئات .

ووظيفة التخطيط المهني هنا هي إحداث موازنة بين العرض والطلب في القوى البشرية ، بإحداث تغييرات في خطة التعليم والتدريب .

٢ - أسلوب دراسة الحالات Case Studies

ويعتمد هذا الأسلوب على التخطيط القطاعي للقوى العاملة في مختلف فروع الخدمات . والهدف من دراسة القطاع هنا هو إعداد بيان بالطلب

على قوة العمل لكل نشاط من مختلف أنشطته حتى سنة ١٩٨٠ موزعا طبقا لفئات الهيكل الوظيفي ومقسما على مختلف الأنشطة والقطاعات (١) .

وإذا أخذنا القطاع الصحى كثال ، نجد أن عدد الوحدات الصحية الريفية فى مصر كان ١٧٥٤ وكان المستهدف حتى سنة ١٩٨٠ هو إنشاء وحدة لكل خمسة آلاف نسمة فى المتوسط سواء كانوا يقيمون فى قرية واحدة أو فى عدة قرى بحيث لا تبعد الوحدة الصحية الريفية عن السكان الذين تخدمهم بمسافة أكثر من ثلاثة كيلو مترات ، لاسيما وأن الوحدة فى بداية الخطة كانت تخدم عشرة آلاف نسمة فى المتوسط .

ولما كانت بيانات تقديرات السكان فى سنة ١٩٨٠ لاتفصل بين سكان الريف والحضر ، فقد تم تقدير عدد سكان كل من الريف والحضر على أساس ثلاثة بدائل لتعداد السكان المتوقع فى تلك السنة على النحو التالى كما فى جدول رقم (٢) صفحة ٢٩٦ .

(١) معهد التخطيط القومى : القوى العاملة بالوحدات الصحية بالقطاع الريفى .

جدول

بيان العرض والطلب من القوى العاملة في مصر وتقدير العجز

١٩٧٠				
الفئات الوظيفية	المطلوب المعروض	+	—	%
مديرون وأخصائيون	٢١٦	٢١٥	١ —	٠,٥ —
فنيون	٥١٣	٣٠٠	٢١٣ —	٧١,٠ —
كتابيون	٧٢٠	٥١٥	٢٠٥ —	٤٠,٠ —
عمال مهرة	١١٥٢	١٠١٣	١٣٩ —	١٣,٧ —
عمال متوسطى المهارة	٢١٦٠	١٧٣٧	٤٢٤ —	٢٥,١ —
عمال غير مهرة	٤٢٣٩	٥٢٣٠	٩٩١ +	١٨,٩ +
الجملة	٩٠٠٠	٩٠٠٠	—	—

ملحوظة (١) : النسبة المئوية منسوبة إلى المعروض من قوة العمل .

ملحوظة (٢) : انظر جداول أرقام ٣٣ ، ٣٩ ، ٤١ من التعداد العام

رقم (١)
أو الزيارة في السنوات ١٩٧٠ ، ١٩٧٥ ، ١٩٨٠ (الاعداد بالآلاف)

١٩٨٠				١٩٧٥			
المطلوب المعروض		المطلوب المعروض		المطلوب المعروض		المطلوب المعروض	
+	-	+	-	+	-	+	-
٢,٣+	٨+	٢٤٦	٢٣٨	٧,٠+	٢١+	٢٧٧	٢٥٦
٩١,٦-	٢٧٢-	٤٠٧	٧٨٠	٤٣,١-	٢٦٣-	٢٤٧	٦١٠
١٢,٠+	١٦,٠+	١٣٣٠	١١٧٠	١,٢-	١٠-	٨٤٦	٨٥٦
٦٨,٢-	٧٥٩-	١١١٢	١٨٧٢	٢٤,٢-	٢٦٧-	١١٠٣	١٢٧٠
٢٢,٠-	٦٥٦-	٢٨٥٤	٣٥١٠	٢٤,٢	٥٠٠-	٢٠٦٨	٢٥٦٨
٢٣,٢+	١٦,٢٠+	٦٩٥٠	٥٣٢٠	١٦,٨	١٠,١٩+	٦٠٥٩	٥٠٤٠
-	-	١٣٠٠٠	١٣٠٠٠	-	-	١٠٧٠٠	١٠٧٠٠

للسكان سنة ٦٠ التي اعتمدنا عليها في تصنيف مئات التجهيزات الوظيفية .

جدول رقم (٢)

بعدد سكان مصر المتوقع سنة ١٩٨٠ وتوزيعهم إلى ريف وحضر

تقديرات السكان سنة ١٩٨٠			الفروض
ريف	حضر	إجمالي	
٢١,٤٢٠,٠٠٠	٢٠,٦٨٠,٠٠٠	٤٢,١٠٠,٠٠٠	الفرض الأول
٢٢,٩٦٥,٠٠٠	٢٢,١٧١,٠٠٠	٤٥,٢٣٦,٠٠٠	الفرض الثاني
٢٣,٧٧٤,٠٠٠	٢٢,٩٥١,٠٠٠	٤٦,٧٢٥,٠٠٠	الفرض الثالث

وبناء على التقديرات الواردة في الجدول السابق تبين أن عدد الوحدات اللازمة لتنفيذ هذا التخطيط تبلغ نحو ٢٥٠٠ وحدة صحية ، مع الأخذ في الاعتبار أن كل ٣٠ وحدة صحية تحتاج إلى وحدة إشرافية .

وفي ضوء المجهود من القوى العاملة في المجال الصحي مثل : المديرين والإخصائيين ، مثل الأطباء البشريين وأطباء الأسنان . والفنيين مثل المعاونين الصحيين وفنيي المعامل والحكيمات الموليدات ومساعدى الصيادلة ، والكتبة . والعمال المهرة ، والعمال متوسطى المهارة مثل الممرضات المساعداً والموليدات المساعداً ومساعدى المعامل والملاحظين الصحيين وملاحظى المجموعات . وفي ضوء معدلات الإحلال في مختلف المهن بسبب التقاعد والوفاة ، ودراسة الأسس السكانية لاحتمالات تغير هذه المعدلات مستقبلاً ، خلال فترة الخطة ، يمكن تقدير الأعداد المطلوبة من كل من عناصر القوى العاملة السالفة الذكر . وبالتالي مطالبة أجهزة تكوين القوى العاملة (وزارة التعليم) والمعاهد الفنية والمهنية التابعة لبعض الوزارات الأخرى بتوفير الأعداد المطلوبة من القوى العاملة في مختلف مجاميعها المهنية ، وما تتطلبه هذه الاحتياجات من تغيرات في تخطيط التعليم والتدريب والتوجيه المهنى فى المدى الطويل . وذلك لأن تخطيط القوى البشرية والقدرة على إحداث تغيير فى هيكل القوى العاملة طبقاً للمستويات التعليمية المختلفة ، يعتبر بطبيعته مسألة طويلة الأجل .

٣ — أسلوب بناء النماذج التخطيطية البديلة (١) :

وهو الأسلوب الذى يستهدف الاستخدام الكامل للقوى العاملة المتاحة لإمكان تحقيق فرص العمل لكل فرد قادر عليه . وبهذا يمكن دراسة الآثار الاقتصادية لسياسة التوظيف الكامل فى المدى الطويل .

ويعتمد هذا الأسلوب — بحوار ذلك — على استخدام خمسة بدائل لإعادة توزيع القوى العاملة على مختلف القطاعات التى بلغ عددها فى مصر ثمانى قطاعات سبق تحديدها هنا منذ قليل . والبدائل الخمسة تقوم على استمرار الاتجاهات القائمة لنمو العمالة فى قطاع الصناعة وقطاع الخدمات مع زيادة متناسبة لنمو العمالة فى قطاع الكهرباء والتشييد والنقل ، وإضافة القوى العاملة المتبقية — بعد حساب احتياجات القطاعات السالفة الذكر — إلى قطاع الزراعة . وذلك مع إفتراض وجود زيادة تدريجية فى عمال قطاع الصناعة وقطاع الخدمات .

ويستهدف هذا الأسلوب ما يلى :

(أ) تحقيق العمالة الكاملة فى خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمستقبل ضمانا لتوفير فرص العمل لكل قادر عليه .

(ب) أن يستتبع الاستخدام الكامل للقوة العاملة — بالإضافة إلى عوامل أخرى — تحقيق أقصى معدل ممكن للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

هذا ومن الضرورى لهذا الأسلوب معرفة التقدير المتوقع للسكان وكذلك التقدير المتوقع للمعروض من القوى العاملة فى ضوء النمو السكاني ، حتى يمكن وضع أسس التخطيط المبنى . وعلى سبيل المثال فقد تم تقدير السكان والمعروض من القوى العاملة فى مصر على اعتبار أن معدل النمو السكاني فى الفترة من سنة

(١) معهد التخطيط القومى : الإطار البدئى لتخطيط القوى العاملة فى السنوات

١٩٦٥ إلى سنة ١٩٨٠ هو ٢,٦٤ ٪ وأن المستهدف هو توظيف كل قوة العمل
كما في الجدول التالي :

جدول رقم (٣)

بالعدد التقديرى للسكان وجملة العرض من القوى العاملة

السنة	الجملة التقديرية للسكان (بالمليون)	جملة المعروض من القوى العاملة (بالمليون)
١٩٦٥	٢٩,٥	٧٨
١٩٧٠	٣٣,٥	٩,٠
١٩٧٥	٣٨,١	١٠,٧
١٩٨٠	٤٣,٣	١٣,٠

ومن هذا الجدول يلاحظ أن قوة العمل ارتفعت من ١٠,٧ مليون سنة ١٩٧٥ إلى ١٣ مليون سنة ١٩٨٠ وهذه الزيادة الكبيرة فى تلك الفترة الوجيزة ترجع إلى انحراط المرأة فى سلك العمل بصورة جارفة نتيجة إرتفاع الأسعار إلى حد جعل الدخول الفردية للعاملين فى الحكومة لا تكفى للطعام بدون إدام فى تلك الأيام ومن ثم أصبحت المرأة العاملة هى الزوجة المفضلة لمواجهة هذا الموقف غير المتوازن اقتصاديا واجتماعيا .

جهاز تخطيط الموارد البشرية :

تحتاج أساليب التخطيط السابقة فى حالة العمل بها إلى جهاز متخصص ومن هنا تعمل الدول ذات الاقتصاد الموجه على إنشاء جهاز مركزى لتخطيط الموارد البشرية للقيام بالوظائف التالية .

- ١ — تحديد الأولويات فى إستراتيجية تنمية الموارد البشرية .
- ٢ — تقدير العرض والطلب من القوى العاملة .
- ٣ — التنسيق بين أجهزة تخطيط القوى العاملة فى وحدات الإنتاج .

٤ — التوحيد والترابط بين أجهزة التخطيط في المؤسسات العامة والجهاز المركزي لتخطيط القوى البشرية .

٥ — الربط بين التخطيط التعليمي وتخطيط القوى العاملة .

٦ — إجراء البحوث في مجال القوى العاملة .

٧ — الإشراف على مراكز التدريب المهني لتنمية الموارد البشرية .

ولما كان من الضروري أن تنطوي كل خطة من الخطط على إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية ، فإن مصر - من رأينا - في حاجة إلى جهاز مركزي لتخطيط الموارد البشرية ، لا سيما وأنه من المعروف أن نقطة الضعف في كل خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية هي تقريبا الجوانب المتعلقة بالتعليم والتدريب وغيرها من نواحي بناء القدرات البشرية وتنمية الاستعدادات المهنية لدى الأفراد ولذلك فإن «فردريك هاربسون»^(١) يرى ضرورة إقامة استراتيجية تنمية الموارد البشرية على العناصر الأساسية التالية :

١ — تقدير احتياجات القوى العاملة .

٢ — برنامج لتطوير التعليم الرسمي (الحكومي) .

٣ — برنامج لتدعيم التدريب في مواقع العمل^(٢) .

٤ — برنامج خاص بالحوافز .

٥ — برنامج لرفع المستوى الصحي .

٦ — جهاز يصلح لخلق التكامل بين تخطيط الموارد البشرية وتخطيط التنمية بصفة عامة .

وعلى ذلك فإن وظيفة الجهاز المركزي المقترح لتخطيط الموارد البشرية تتخلص في :

1 — U. NESCO : Economic and Social Aspects of Educational planning . N. Y. , 1959 chapter 11, pp. 59—68 . • Human Resources and development • by Fredric Harbison .

2 — On — the job — training

(أ) تحديد الأولويات في استراتيجية تنمية الموارد البشرية والمراجعة الدائمة لتقدير الأولويات أثناء سير البرنامج في طريق التنفيذ .
(ب) تقدير مشاكل المورد البشرى من خلال التحليل الدورى للقوى العاملة .

(ج) تشجيع وإستنهاض النشاط التخطيطى من جانب الوزارات الممثلة فى اللجنة ومن جانب أصحاب العمل ومنظمات العمل .
(د) تنسيق الأجهزة التخطيطية المشار إليها آنفا .

(هـ) توحيد استراتيجية تنمية الموارد البشرية مع غيرها من مكونات الخطط التى تضعها الدولة للتنمية الاقتصادية والسياسية .

(و) الاستعراض العام للنشاط المرتبط بتنمية المورد البشرى جميعه ، والتقييم الدورى لعمل مختلف الهيئات المفروض فيها أن تتولى المسئولية عن هذا النشاط .

(ز) اختيار وتخطيط مشروعات البحث التى قد تفيد فى صياغة استراتيجية تنمية المورد البشرى وتنفيذها وتقويمها .

(ح) التنسيق والملاءمة على المستوى القومى حول ما تطلبه أجهزة المعاونة الخارجية والى من بيانات وما تعرضه من خدمات فى كل ماله علاقة بتنمية المورد البشرى .

وتنحصر أهمية الجهاز فى الأشخاص الذين يقومون بتوجيهه ويتولون سكرتاريته . ومن الواضح أن مختلف الوزارات لها مصالح حيوية فى تنمية الموارد البشرية ويجب أن تكون ممثلة فى أى مجلس أو لجنة أو لجان فرعية يجرى إنشاؤها . ومن المستحيل منذ البداية تحديد الموقع الذى يجب أن تستقر فيه مسئولية القيادة لهذا الجهاز .

الفصل العاشر

التوجيه المهني

تقسم المهن على أساس علاقتها بالعاملين فيها أو غيرهم وكذلك بالأشياء والأفكار . ولهذا التقسيم أهداف إرشادية تتيح للمرء أن ينظر إلى المهنة من زاوية ميوله الرئيسية . ويعتمد هذا التقسيم على تصنيفات رئيسية ثلاث هي :

١ - مجموعة من المتعاملين مع الناس . ومن أمثلتها : المعلمين ، الأطباء ، المحامين ، الموظفين ، موظفي الإستقبال في الفنادق ، والتجار . الخ .

٢ - مجموعة المهن المرتبطة بالأشياء . ومن أمثلتها العاملين في من المنجارية ، السباكة ، الحدادة ، الميكانيكا ، والبناء . الخ .

٣ - مجموعة المهن المرتبطة بالأفكار مثل : العاملين في التأليف المسرحي والروائي والقصصي والمخترعين والفن التشكيلي . الخ .

والفرد عندما يستعرض هذه المجموعات المهنية الثلاث ، يستطيع تحديد المجموعة التي ينتمى إليها بقدراته واستعداداته ، حتى إذا استقر على رأى كان عليه أن يبحث في نطاق المجموعة التي وقع اختياره عليها عن المهنة التي تتفق مع ميوله ، لاسيما وإن كل مجموعة من هذه المجموعات تتضمن العديد من المهن الفرعية . وعلى المجتمع أن يوفر له - إذا كانت قدراته واستعداداته وحاجة المجتمع تسمح بذلك - فرصة التخصص فيها . والتخصص هو الإنقطاع من ناحية العامل أو المصنع لعمل معين وإتقانه وزيادة الإنتاج فيه سواء أكان هذا العمل عملا يدويا أو عقليا . وهذا ما يعرف بتقسيم العمل Division of work حيث يكون لكل عامل جزء محدد يعمل فيه ولا يتخطاه إلى غيره . ويعبر عن هذا بالاصطلاح « مهنة لكل رجل » ، One man for one job ومن أمثلة ذلك أن

الذى يرغب فى أن يعمل فى صناعة الساعات عليه أن يعرف أن هذه الصناعة تتنوع من ساعات اليد وأخرى للجيب وثالثة للمنازل ورابعة للجدران ، وأخيرا المنبهات ... الخ .

غير أنه من الضرورى تأكيد المبدأ الذى يقول إن لكل فرد حق الأولوية فى اختيار مهنته ، وعلى الآخرين مساعدته على معرفة مختلف أنواع وألوان المهن بعيداً عن القهر والإلزام .

توجيه الأفراد مهنياً :

لما كانت الأحكام الشخصية على الأفراد — أو حكم الفرد على نفسه — تعتمد على مظاهر خارجية مثل الملبس أو الطول أو القصر ... أو اللباقة فى الحديث أو جمال الخلقة ، فإن البعض من الناس يتطوع بأحكامه ذات اليمين وذات الشمال فيقول أحدهم مثلاً : إن هذا الشاب الفصيح البيان يصلح محامياً ، أو أن هذه الفتاة سوف تحقق نجاحاً فى الأفلام السينمائية فهى ذات وجه مثل وجوه نجوم السينما ... إلى آخر هذه الأحكام الفردية التى كثيراً ما تقوم على المبالغة فى الثقة بالنفس والمجاملة من جماعة الأقارب لأحد أفراد الأسرة ، بيد أنه لما كانت وضع المرء فى المهنة التى تناسبه من العوامل التى تساعد على الاتزان الذاتى والاجتماعى ، على اعتبار أن المهنة هى الهدف الذى ينتهى إليه الفرد لى يصبح عضواً فى المجتمع ، مستقلاً عن أسرته ومالم تحقق المهنة للفرد الاستحسان الاجتماعى (الإشباع الاجتماعى) الذى ينشده ، فإن سعادته لا تتحقق ، ويترتب على ذلك انخفاض إنتاجيته وعدم إحساسه بالإطمئنان ، وتغدو فرصته فى الحياة ضئيلة . وعلى العكس من ذلك عندما تكون المهنة مناسبة لمن يعمل بها ، فإنه يكون قادراً على التفوق فيها والترقى فى السلم الوظيفى إلى أعلى قمة فيه .

ولكل ذلك اتجه علماء الاجتماع والنفس إلى دراسة مختلف المهن بقصد توفير فرصة الاختيار المهنى الأمثل لكل فرد من أجل صالحه وصالح المجتمع .

ومن الخصائص التي يجب على الاختصاصيين في التوجيه المهني إبرازها لكل فرد لكي تتاح له فرصة التعرف عليها بشكل واضح ما يلي :

- ١ - خصائصه الجسمية: مثل مظهره، نواحي تصوره وصحته العامة... الخ
- ٢ - صفاته الشخصية: مثل نواحي طموحه، دوافعه بنوعها من الخوافر والبواعث، أهدافه، سماته الاجتماعية .
- ٣ - مميزات العقلية . ٤ - ميوله . ٥ - استعداداته الفطرية .
- ٦ - ميادين نجاحه وفشله السابقة في دراساته أو أعماله أو في علاقاته الاجتماعية .

والكي يتم تقدير صفات كل فرد بطريقة غير ذاتية ، أي موضوعية ، فقد تم تصميم بعض الاختبارات النفسية العلمية لقياس كل سمّة من هذه السمات الفردية حتى يمكن إصدار حكم موضوعي بفيد الفرد في الاختيار المهني الأمثل . . غير أنه من جهة أخرى ، فإن هذه الاختبارات ينبغي أن تكون مستخلصة من أنواع المهن المتاحة . ولذلك قام الاختصاصيون بتبويب المهن وفقاً للقدرات والاستعدادات والمؤهلات والمكانة إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي :

أولاً : مجموعة المهن الفنية العالية :

وتتطلب هذه المهن ميزات شخصية ومؤهلات علمية عالية في العلوم أو في الآداب ولذلك يحظى العاملون فيها بأعلى مستويات الأجور ، وترتب بعض أمثلة لهذه المهن حسب الحروف الأبجدية كما يلي : إذاعة ، اختراع ، إشراف اجتماعي ، إعلان ، إقتصاد ، أمناء مكاتب ، بحث علمي ، تاليف ، ترجمة ، تصميم صناعي ، تكرير زيوت ، تمثيل ، تمريض ، توجيه مهني ، جراحة ، دين ، زراعة ، سلك سياسي ، صحافة ، صيدلة ، طب أسنان ، طب باطني ، طب بيطري ، فنون ، كهرباء ، كيمياء ، محاسبة ، محاماه ، معمار ، موسيقى ، هندسة زخرفية ، هندسة ميكانيكية ... الخ .

ثانيا : مجموعة المهن الفنية المتوسطة :

وتتطلب هذه المهن من العاملين فيها الحصول على مؤهلات فنية متوسطة أو خبرات عملية طويلة في الورش المهنية، ولكنهم لا يقومون بأعمالهم إلا تحت إشراف أرباب المهن الفنية العالية . ولهذا فإن أجورهم في الحكومة — تقع في الفئات المتوسطة من مستويات الأجور وإن كانت دخولهم في القطاع الخاص تفوق ضعف دخول المجموعة الأولى ... وترتب بعض أمثلة لهذه المهن حسب الحروف الأبجدية كما يلي: تصوير فوتوغرافي ، تلفزيون (فنيون) رسامون ، رياضيون محترفون ، زخرفيون ، مساعدي المعامل ، ملاحون جويون ، لاسلكيون ، نقل جوى ... الخ .

ثالثا : مجموعة المهن الإدارية :

ومجموعة هذه المهن تختلف اختلافا واسعا المدى في مستلزماتها العلمية وفي المهارات الضرورية وفي المميزات الشخصية . وتنوع أجورها طبقا لهذه المواصفات . غير أنها بصفة عامة تتطلب تأهيلا علميا وتدريباً أقل مما تتطلبه مجموعة المهن الفنية العالية .

وبتقديم المساعدات والوسائل التي تمكن الفرد من الاختيار المهني الأمثل وكذلك بتقديم الوسائل التي تمكنه من مقارنة نفسه بالمهنة ، فإن الفرد يستطيع ممارسة الاختيار المهني لتسليم لاسباب وأن التخصص ليس فطرياً وإنما هو مكتسب ، بمعنى أن الفرد لا يولد طبيياً أو مهندساً أو اخصائياً اجتماعياً . . . وإنما يولد كل فرد ولديه قدرات فطرية . وهذه القدرات يمكن عن طريق التعليم والتدريب تحويلها إلى استعدادات مهنية ، وبالتالي فمن الضروري وضع النظم الاجتماعية التي تضمن توفير التعليم والتدريب لكل فرد لكي يستطيع التزود بالخبرات والمهارات الضرورية للمهنة التي يرجوها لنفسه ، مع تبصيره بأن القدرات والميول والمميزات الشخصية ليست وحدها التي تحقق الصلاحية لموظيفة .

وعندما ينتهى الفرد من إختيار مهنته، ومن الحصول على التعليم والتدريب
الضروريين لها، فإنه يصبح فى حاجة إلى التشغيل . والتشغيل يعنى : الحصول على
أجر المهنة التى أعد نفسه من أجلها . غير أن بعض الظروف، قد تواجهه فى الأيام
الأولى من عمله ، فتؤدى به إلى سوء التكيف المهنى . وقد يترتب على ذلك
كراهية الفرد للمهنة التى وقع إختياره عليها، وبذل الجهد والمال فى التدريب على
مهاراتها ، وأوراق ماء وجهه حتى حصل على وظيفة شاغرة فيها ، ومع ذلك
ينصرف عنها . وهنا تكون الخسارة مزدوجة للفرد والمجتمع من قبله .
ولذلك وضعت الأسس العلمية لعملية المتابعة المهنية ، من أجل توفير فرص
التكيف المهنى له .

ومن هذه العمليات الأربعة وهى : الإختيار، التدريب، التشغيل، والتكيف
المهنى يتكون مما يسمى بالتوجيه المهنى Vocational guidance .

التوجيه المهنى والمجتمع :

والتوجيه المهنى لا يقوم بمعزل عن المبادئ والأفكار الفلسفية والاجتماعية
التي تسود المجتمع ، كما أنه لا يتخذ شكلاً بعيداً عن النظم والقوى المؤثرة
فى المجتمع ، ذلك أن تلك النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية
والقانونية والعادات والأعراف والتقاليد ومعايير السلوك والأنماط الحضارية
والثقافية بصفة عامة تؤثر كلها فى التوجيه المهنى تأثيراً قوياً ، بمعنى أن التوجيه
المهنى عملية اجتماعية تنشأ نتيجة للتطورات الاجتماعية والأيدلوجية التى تحدث
فى المجتمع .

هذا ، ولكى يصبح التوجيه المهنى عملية اجتماعية إيجابية ، فإن على
الأخصائيين فى التوجيه المهنى ، تبصير الأفراد المراد توجيههم مهنياً بمختلف
العوامل المحيطة بهم ، والتي تؤثر فى اتجاهاتهم وقيمهم وتساعدهم على إدراك
ما تنطوى عليهم النظم الاجتماعية السائدة فى المجتمع من خصائص تؤثر فى حاضر
(٢٠ - علم الاجتماع المهنى)

ومستقبل سائر الأفراد ، لاسيما وأن التوجيه المهني قد اكتسب الصفة الديمقراطية منذ اتجاه الموجهين المهنيين إلى الأخذ بمبادئ الرعاية الاجتماعية في تحقيق أهداف التوجيه المهني باعتباره عملية اجتماعية .

وكانت مراحل التوجيه المهني قد إلتضحت من خلال النظم الدراسية ، حيث ظهر التوجيه المهني لأول مرة في مدارس ولاية (بوسطن) الأمريكية ، وكان ظهوره أيضا في المجتمع المصري من خلال اتجاه الآباء إلى تعليم أبنائهم في التخصصات التي يفضلها الآباء وهي تلك التي تدعم العصبية ، حيث كانت مراحل التعليم الأعلى لاتتاح إلا لأبناء الأثرياء ، ولاتتاح لـ كل من أنهى المرحلة التعليمية السابقة . وكانت تلك الرغبات وما زالت تخضع لعوامل الانسياق الاجتماعي السائدة في المجتمع . فقد كانت رغبات الآباء في مصر عقب إنشاء الجامعة المصرية سنة ١٩٢٥ تتجه نحو كليات الحقوق ، حيث كانت مناصب الوزراء والدبلوماسيين والقضاء والنيابة ... قاصرة عليهم تقريبا وهي كلها وظائف تدعم العصبية الإقطاعية في مصر . وصفت العصبية في المجتمع تتصل اتصالا وثيقا بالخصائص الاقتصادية للمجتمع المناسب لها وهي الإقطاع والرأسمالية المستغلة ومن هنا كانت كليات التجارة تأتي في المرتبة الثانية بعد كليات الحقوق ... ولم تكن الكليات العملية مثل الطب والهندسة ... تجذب سوى القليل من طلاب العلم . وقد استمر هذا الاتجاه التعليمي حتى سنة ١٩٥٢ تقريبا .

ونتيجة لازدياد عدد الخريجين من الكليات النظرية وظهور البطالة بينهم بعكس الحال في خريجي الكليات العملية ، ونتيجة لاحتكار وظائف الوزراء والمحافظين ورؤساء المدن وسائر المناصب الرئيسية على خريجي الكليات العسكرية . بدأ منذ أواخر الخمسينات الإقبال الشديد على الكليات العسكرية والعملية لضمان الدخل المرتفع ولضمان وجود فرصة العمل .

غير أن هذا الاتجاه الذي إتخذه للطلاب وذووم دراساتهم لا يعطى

إعتباراً لقدرات الطلاب وميولهم نحو مختلف التخصصات . وهو أمر إنتهت له المجتمعات الأوروبية منذ عهد طويل ، حيث أصبحت مؤسسات ومكاتب التوجيه المهني ذات فعالية خاصة في توجيه الطلاب نحو التخصصات التي تتفق مع قدراتهم وميولهم . ومن هنا تتحقق الفائدة المزدوجة للفرد وللمجتمع .

أنواع التوجيه :

يتنوع التوجيه — طبقاً لأهدافه العامة إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي :

- ١ — التوجيه الاجتماعي Social guidance .
- ٢ — التوجيه التربوي Educational guidance .
- ٣ — التوجيه المهني Vocational guidance .

ويلاحظ من هذا التقسيم أن كلا من أنواع التوجيه يمكن أن يشتمل بقية الأنواع . بمعنى تداخل كل نوع في الآخر لاتحادهم في الهدف ، فالتوجيه الاجتماعي يمكن تسميته بالإرشاد الاجتماعي الأفراد نحو المهن والأعمال التي تساعد على تحقيق أدوارهم الاجتماعية في المجتمع ، وبالتالي توفر لهم الإشباع الاجتماعي المستهدف لكل منهم : ويطلق البعض لاسم التوجيه الترفيهي أو التوجيه المتعلق بشغل أوقات الفراغ ، أي التوجيه لأوجه النشاط الاجتماعي الملائمة للفرد ، باعتباره نوعاً من الإرشاد الاجتماعي .

هذا ولعل أهم المشكلات الاجتماعية التي تحتاج إلى توجيه هي تلك المشكلات المتعلقة بالعلاقة بين الفرد وغيره من الأفراد ، لا سيما أفراد أسرته . ومن أمثلتها المشكلات المتعلقة بالنقص في أوجه النشاط الاجتماعي المتصلة بالعلاقات الاجتماعية بين الفرد ونظرائه ، مثل فشله في اختيار أصدقائه أو المحافظة على صداقتهم وما يتصل بذلك من الأمور التي تدخل في نطاق التوجيه الاجتماعي .

بينما يهدف التوجيه التربوي أو التعليمي إلى توجيه التلاميذ في المدارس

والمعاهد والكليات إلى التخصصات التي تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم . وقد تم تحديد هدف التوجيه التربوي في رسالة الدكتور له التي أعدها (نورمان كيل) سنة ١٩١٤ حول التوجيه التربوي . وكان الهدف هو « مساعدة الطلاب على اختيار أنواع الدراسة الملائمة لكل منهم ووفقا لاحتمالات نجاحهم فيها ، على اعتبار أن التوجيه التربوي من الخطوات السابقة على التوجيه المهني . وبذلك فصل بين كل من التوجيه التربوي والتوجيه المهني . غير أن مؤرخي التوجيه المهني جعلوا مجال التوجيه المهني قاصراً على تنمية عقلية الفرد ، مع ربط كل ما يحيط بالتدريس أو التعليم بالتوجيه التربوي . ثم إختلط مفهوم «التوجيه التربوي» بمفهوم التربية ، على اعتبار أن الأول بمثابة عملية اجتماعية تهدف إلى مساعدة الطالب أثناء مراحل الدراسة على اختيار التخصص المناسب له ، وكذلك مساعدته على التغلب على ما يواجهه من مصاعب ... أما المفهوم الثاني فإنه يتجه نحو توجيه الفرد في مختلف أنشطته الدراسية والدينية والاجتماعية والخلقية والرياضية والترويحية وغيرها من أنواع النشاط . وقد أدى هذا الخلط إلى تدوير «التوجيه المهني» في عملية التربية منذ الحرب العالمية الثانية وإلى سنوات قليلة خلت ، كما تؤكد ذلك السيدة روث استرانج ، بقولها إنه بالرغم من أن أهمية التوجيه التربوي لا تقل عن أهمية التوجيه المهني ، فقد أهمل إهمالا يكاد يكون تاما^(١) .

وهكذا يتضح لنا أن التوجيه الاجتماعي والتوجيه التربوي يخدمان ويرتبطان بالتوجيه المهني بصورة مباشرة .

ولكيلا نبعد كثيراً عن الموضوع ، تقتصر فيما يلي على معالجة موضوع التوجيه المهني ، لا سيما وأن هذا النوع من أنواع التوجيه قد لقي اهتماما كبيرا من العلماء إستجابة لرغبات كبار أصحاب الأعمال الذين رصدوا المبالغ

1— Strang, R. ; Educational Guidance, its principles and practice .
N. Y. Mac Millan Co. 1948 . Preface.

الضخمة لتقدم أبحاث التوجيه المهني الذي يساعد في الحصول على العمال الممتازين مهنيًا بيد أن العلماء وإن استجابوا لرغبة أصحاب المؤسسات الصناعية في تقديم التوجيه المهني ، فقد اتجهوا بهذا الفن وجهة موضوعية ، حيث أصبح التوجيه المهني لا يهدف إلى مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة المهنية فحسب ، بل وإلى الإرشاد الاجتماعي لتحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة . ومن المعروف أن تكيف الإنسان مع البيئة المهنية بالإضافة إلى استخدامه في العمل الذي يتفق مع قدراته ويؤله واستعداداته هو الوسيلة العملية لتحقيق الكفاية الإنتاجية المرتفعة . وزيادة الإنتاج هي النتيجة المترتبة على ارتفاع الكفاية الإنتاجية . وعائد الإنتاج المتزايد ، كما يعود على المجتمع بالرخاء بصفة عامة فإنه يعود أيضاً على الفرد .

وقد بقيت أهداف التوجيه المهني هذه محل اهتمام لكثير من علماء التربية ومن هنا بدأ التوجيه المهني يأخذ طريقه نحو المدارس لاسيما في ولاية «بوسطن» بالولايات المتحدة الأمريكية . ومع ذلك فلم تبلور فكرة التوجيه المهني ، بصورة واضحة إلا بعد نشر تقرير «بارسونس»^(١) عن التوجيه المهني ، ولعله أول تقرير علمي من نوعه في هذا المجال ، حتى أنه يعزى إلى «بارسونس» تأسيس حركة التوجيه المهني ، خاصة وأن تقريره قد ربط لأول مرة بين التوجيه المهني وبين المجتمع . هذا الربط الذي أعطى لحركة التوجيه المهني روحاً موضوعية جديدة بعثت فيها الحياة ودعمتها بأسباب النمو والتقدم ، ويضاف إلى ذلك ربط التوجيه المهني بالمدرسة باعتبارها المسئولة عن إعداد الشباب للحياة المهنية والاتجاه بهم نحو المستقبل الملائم لكل منهم .

وقد وضع «بارسونس» وزملاؤه وتلاميذهم أسساً للتوجيه المهني تعتمد على التحليل العلمي ، مع الأخذ بكل من أسلوب التوجيه الفردي وأسلوب التوجيه الجمعي واستخدام الوسائل والأدوات التي تيسر عملية التوجيه المهني ،

وبذلك إنتشرت فكرة التوجيه المهني في كثير من ولايات الولايات المتحدة الأمريكية . وترتب على ذلك إنشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني^(١) ، تلك الجمعية التي تولت وضع الأسس العامة للتوجيه المهني والإشراف على منظماته ، ومجلته بعنوان « مجلة التوجيه المهني القومية »^(٢) ، ولذلك أنشئت عدة هيئات على غرار هذه الجمعية فيما بعد . . . إلى أن قام قسم التربية المهنية بإدارة التربية بالولايات المتحدة الأمريكية بإنشاء مكتب للمعلومات ، ذلك المكتب الذي تولى إدخال أساليب التوجيه المهني في المدارس الأمريكية إعتباراً من سنة ١٩٣٩ .

ولكن قيام الحرب العالمية الثانية أدى إلى إهمل شئون التوجيه المهني ، كما أدى إنتهاؤها إلى إنتعاش حركة التوجيه المهني للمساهمة في وضع حل لتشغيل المرحلين من الجيش الأمريكي . هذا ويرجع الفضل في إنتشار فكرة التوجيه المهني إلى المعهد القومي لعلم النفس الصناعي^(٣) الذي أنشئ في بريطانيا سنة ١٩٢١ وبذلك كانت بريطانيا هي المعبر لانتقال فكرة التوجيه من الولايات المتحدة وانجلترا إلى أوروبا وإلى كثير من المجتمعات الأخرى .

تعريف التوجيه المهني :

كان ميدان التوجيه المهني منذ ظهور فكرة التوجيه من أوضاع الميادين التوجيهية بسبب تحديد مجاله ووضوح أهمية أهدافه ورسوخ وسائله وسلامة أغراضه . ومع ذلك فقد خضع تعريف التوجيه المهني لتطورات متلاحقة يمكن بلورتها في ثلاثة مراحل كما يلي :

1 — National vocational Guidance Association .

2 — The National vocational Magazine .

3 — National institute of industrial psychology .

تعريف التوجيه المهني في مختلف مراحله :

وضعت الجمعية القومية للتوجيه المهني بالولايات المتحدة الأمريكية سنة ١٩٢٤ تعريفاً للتوجيه المهني مبناه : التوجيه المهني هو تقديم البيانات والخبرات والنصائح التي تتعلق باختيار المهنة والتدريب لها والالتحاق بها والتقدم فيها، ويتضح من هذا التعريف أن العبء كله يقع على الموجه وموقف الفرد طالب التوجيه كله السلبية وهو أمر على عكس ما نقض به المبادئ العلمية لأساليب الرعاية الاجتماعية ، بالإضافة إلى عدم توافر الوسائل التي تمكن الموجهين المهنيين من توجيه الأفراد بطريقة موضوعية .

وقد أدى الأخذ بمبادئ الرعاية الاجتماعية إلى وضع تعريف جديد للتوجيه المهني عن طريق الجمعية القومية للتوجيه المهني أيضاً ونصه : التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة له وإعداد نفسه لها ، وأن يلتحق بها ويتقدم فيها ، مع اهتمام التوجيه المهني بالدرجة الأولى بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ، بما يوفر لهم تكييفاً مهنياً مرضياً . غير أن هذا التعريف ألقي التبعة كلها على الفرد مع تركيزه على التكيف المهني الذي يحقق الرضاء والسعادة الاجتماعية في حياة الفرد .

ومع ذلك فإن هذين التعريفين لا يوضحان عملية التوجيه المهني وطبيعتها وغايتها كما تم توضيحها بعد ذلك بواسطة د . س . د . سوبر ، سنة ١٩٥٧ بتعريفه للتوجيه المهني بأنه : التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورته - التي يرجوها لذاته - متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل . وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة المرجوة في العالم الواقعي ، وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث توفر له السعادة ، وتكفل المنفعة للمجتمع^(١) .

1 — Super, D. S. : The psychology of Careers . New york, Harper, 1957 .

أغراض التوجيه المهني :

١ - مساعدة الفرد على تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلال المهنة التي يريدّها والتي تتفق مع قدراته وميوله وحاجاته الاجتماعية ، وتدريبه على المهنة التي يختارها لتحويل قدراته الفطرية إلى استعدادات مهنية ، ومتابعته أثناء التدريب وبعد تشغيله لمساعدته على التكيف مع المهنة ليتحقق له لإطراد التقدم في مهنته وفي حياته الاجتماعية .

٢ - استنباط الصفات والخواص الجسمية والعقلية لكل مهنة واختيار الأفراد لمختلف المهن طبقاً لمواصفاتهم الجسمية والعقلية .

٣ - تبصير الأفراد بالقيمة الاجتماعية للمهن المختلفة وبعث الرغبة في نفوسهم نحو المهن التي تناسبهم ، حتى يتيسر للفرد أن يلعب دوره المهني المناسب ويحصل على الاستحسان الاجتماعي الذي يبتغيه لنفسه .

٤ - تنويع الحياة اليومية للأفراد بحيث لا يستمر نشاط الأفراد في المجال العلمي فقط ، وإنما ينبغي إستغلال أوقات الفراغ لكي يحصل الفرد على نصيبه في الرفاهية بجوار قيامه بدوره المهني .

ومن هنا نجد أن التوجيه يقوم بمساعدة الفرد على التكيف للمواقف الراهنة سواء أكانت شخصية أو اجتماعية أو دراسية أو مهنية . ووضع الخطط الملائمة لمواجهة المواقف المماثلة في مستقبل حياته ، ومساعدة الفرد على النمو بحيث يصبح قادراً على توجيه نفسه *self direction* وتحقيق ذاته *self realization* .

خصائص التوجيه المهني :

ومن أغراض التوجيه المهني التي أوضحناها تبدو خصائص التوجيه المهني كما يلي :

أولاً : التوجيه المهني عملية اجتماعية تهدف إلى مساعدة الفرد على أن ينمي صورته لذاته بشكل متكامل ، بعيداً عن أنواع الصراع أو التعارض

والتفكير ، بمعنى ضرورة ملاءمة تصوره لنفسه مع إستعداداته ودوافعه وميوله وقيمه وأحواله الاجتماعية وما يتصل بها .

ثانياً : تهدف عملية التوجيه المهني إلى مساعدة الفرد على تنمية وقبول الدور الاجتماعي الذي يقوم به في عالم العمل وفقاً لإمكاناته المختلفة .

ثالثاً : التوجيه المهني عملية اجتماعية تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يجرب ويختبر الصورة التي يريها لنفسه ولدوره في عالم العمل من خلال الحياة الواقعية وفي ظروف أكثر ملاءمة .

رابعاً : التوجيه المهني عملية اجتماعية تهدف في نهاية الأمر إلى مساعدة الفرد على تحقيق صورته التي يريها لنفسه في ميدان العمل الواقعي ، وبالشكل الذي يؤدي إلى توفير السعادة والمنفعة المزدوجة للفرد والمجتمع .

المدخل العلمية للتوجيه المهني :

نشأ المدخل الأول للتوجيه المهني في أحضان علم الاجتماع ، ثم تطور هذا المدخل باتجاه علم الاجتماع نحو التطبيق العملي : ومن هنا تطلب الأمر الاستعانة بالاختبارات النفسية للوقوف على القدرات والاستعدادات المهنية ، وبذلك يبدو التوجيه المهني في صورة مساعدة الفرد على اختيار المهنة الملائمة له ، غير أنه انتهى في النهاية إلى اعتبار هدفه يرمى إلى مساعدة الفرد على تحقيق ذاته في مجال العمل ، وهو الاتجاه الذي انتهى إليه فن رعاية الفرد في مجال الخدمة الاجتماعية . وبذلك فقد تعددت الاتجاهات في التوجيه المهني على النحو التالي :

١ - المدخل المباشر في التوجيه المهني : Directive Approach

ظهر هذا الاتجاه في الأفكار الاجتماعية لبعض المهتمين بالتوجيه المهني مثل د دارلي - بارسونس - وليامسون - وشيندلر ، وقد أطلق الثالث على هذا المدخل اسم المدخل الإكلينيكي لاعتماده على الاختبارات الموضوعية والبيانات الواقعية ، إذ يهتم بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمهن المتنوعة

من جانب ودراسة الفرد من النواحي العقلية والتحصيلية والشخصية ، ومن حيث قدراته وإستعداداته من جانب آخر . وفي سبيل ذلك إستخدم الموجه الوسائل الموضوعية مثل الاختبارات النفسية المتعلقة بالمهن ، بالإضافة إلى الوسائل الذاتية مثل الملاحظة أو التقدير . ثم يبدأ — بعد ذلك — في تنظيمها وإفترض الفروض المختلفة المتعلقة بالفرد ، ثم يتبع ذلك بعملية المقابلة . وأثناء المقابلة يقدم الموجه للفرد البيانات المهنية التي يراها مفيدة ، ثم يساعده على إختيار المهنة الملائمة له ، أى أن هدف هذا المدخل هو مساعدة الفرد على أن يختار — بشكل ملائم — نوع العمل المناسب له .

ولهذا المدخل ست خطوات أساسية حددتها وليامسون ^(١) كما يلي :

(أ) التخطيل : والفرض منه جمع البيانات المهنية والمعلومات الشخصية عن الفرد بحيث تسمح هذه المعلومات بفهم الفرد فهما يسمح بتقديم المساعدة له .

(ب) الاستنتاج : والفرض منه الربط بين البيانات المهنية والمعلومات الشخصية بعد تلخيصها وتنظيمها بحيث يمكن استنتاج نواحي النقص ونواحي التفوق لدى الفرد .

(ج) التشخيص : والفرض من هذه الخطوة هو تحديد شكل وأسباب المشكلة ، كما يعرضها صاحبها .

(د) التنبؤ : والفرض منه التنبؤ عن طريق الحلول المحتملة للمشكلة وتوجيهه إلى الحل الملائم لمشكلته بعد إيضاح مختلف الحلول له وتقويمها ، وتعليل أسباب ملائمة الحل الذى توصل إليه . ومن الأفضل مناقشة الحل المقترح ودراسة الخطوات الضرورية لتنفيذ هذا الحل وذلك مع الإلتزام بالأسلوب الديمقراطي في عرض الحل وتقبل المعارضة من صاحب المشكلة للحل المقترح في حالة عدم رضائه عنه . . . الخ .

1— Williamson, E. G. : Counseling Adolescents : Revision of part I of How to Counsel students . N. Y. McGraw-Hill Book Co., 1950 .

(هـ) المقابلة ودراسة الحلول : والغرض منها مقابلة الفرد صاحب المشكلة وتشخيصها له في محاولة للوصول إلى حل ، عن طريق محاولة الموجه تنمية مدركات الفرد صاحب المشكلة لكي يتمكن من فهم نفسه وذلك عن طريق عرض الحقائق المختلفة أمامه بصورة مفهومة .

(و) المتابعة : والغرض منها مساعدة الفرد على تذليل العقبات التي تواجه الحل الذي تم الاتفاق عليه بالنسبة لمشكلته ، وعلى أن يستفاد من هذه المتابعة في تقويم عملية التوجيه .

وواضح من خطوات هذا المدخل إهتمام كل من الموجه والفرد صاحب المشكلة بالمشكلة والحلول المحتملة بالنسبة لها ، بالإضافة إلى أن الموجه يتخذ موقف المتفوق على صاحب المشكلة فيما يتصل بإدراكه لها ولصاحبها وللحلول المقترحة لها . ومن هنا يقوم الموجه في الخطوة الخامسة من خطوات هذا المدخل بدور أكثر إيجابية من الدور الذي يقوم به صاحب المشكلة ، كما أنه يحاول توجيه تفكيره مستخدماً النصيح والإرشاد والتفسير والمساعدة في التفكير . ومن ثم فإن أهم نقد يوجه إلى هذا المدخل في التوجيه المهني هو عدم إهتمامه بالعلاقة بين الموجه وصاحب المشكلة ، بالإضافة إلى عدم إهتمامه بأثر تصور الفرد لذاته وللعالم المحيط به في نشاطه المهني ، وكذلك عدم إهتمامه بأثر الاتجاهات والمشاعر والنواحي الانفعالية بصورة خاصة في عملية التوجيه المهني . . . غير أنه لم يعرف هذا النقص المنهجي إلا عندما بدأت تتبلور أساليب الرعاية الاجتماعية وإتجاهها نحو إلزام صاحب المشكلة - بطريق غير مباشر - بإختيار وتنفيذ الحل الملائم لمشكلته . . . وكذلك في بعض الأبحاث العامة المتعلقة بالعمل والعمال مثل بحث « روثلزبرجر وديكسون »^(١) . وكذلك

1— Ro ethlisberger, F. J. and DiKson, w. J. ; Management and the Worker : An account of a Research program conducted by the Western Electric Co. Hawthorn works . chicago-cambridge Mass., Harvard univ . press, 1947 .

ببحث رينولدز - وشستر^(١) ، تلك البحوث التي أوضحت أهمية الاتجاهات والمشاعر والنواحي الانفعالية في تكيف العمال والتأثير على إنتاجيتهم ورضائهم أو عدم رضائهم عن هذا العمل أو ذاك .

ولهذا يطلق على هذا المدخل اسم « التوجيه المركز حول الذات »^(٢) ، وهو مدخل يتناول المشكلة العابرة التي ترتبط بمواقف خاصة بحيث إذا تبين للمرشد المهني سيادة النواحي الانفعالية في المشكلة ، فإن عليه أن يستبدل هذا المدخل بآخر مناسب .

المدخل غير المباشر في التوجيه المهني^(٣) .

تأثر المدخل المباشر في التوجيه المهني بالتطور الذي تحقق في ميادين الرعاية الاجتماعية وخاصة في أبحاث^(٤) (تاфт) بالإضافة إلى تقدم العلاج النفسي عن طريق الاستشارات النفسية ، حيث أدى كل ذلك إلى ظهور المدخل غير المباشر في التوجيه المهني ، بمعنى أن الفرد هو الأقدر على إدراك العوامل الديناميكية التي تؤثر في طريقته لإدراك نفسه وللعالم المحيط به ، وأن اتجاهات الفرد لا تتغير ما لم يغير الفرد من نظراته لنفسه وللبيئة المحيط به ، بمعنى أن يكون التغير إنفماليا وعقليا معاً . وذلك بعد اقتناع الموجهين المهنيين بأن للفرد - دون الموجهين - إمكانياته التي تمكنه من أن يغير من إداركاته ، وأن يعيد تقويم ذاته ، مما يترتب عليه استطاعته القيام باستبدال أصاليب سلوكه . وبهذا لا يعتمد صاحب المشكلة على الموجه وإنما يعتمد على إمكانياته الذاتية .

ويكون دور الفرد صاحب المشكلة هنا هو أن يعبر في البداية عن مشاعره

1— Renolds, A. and shester . S. : Job Horizon ; A study of job Satisfaction and labour Mobility .

2— Counselor Centerd guidance

3 — Non Directive Approach ,

4 — Taft, J. : the Dynamics of Therapy Counseling . Brandon, Vli, Journal of clinical psychology ., 1950..

واتجاهاته وخبراته ... وعلى الموجه أن يكون حساساً بالنسبة للرموز أو العلامات التي توضح له الأساليب الحقيقية التي أدت بصاحب المشكلة إلى اللجوء إليه وطلب مساعدته . ثم إتاحة الفرصة للفرد صاحب المشكلة - بالوسائل الفنية - لكي يغير من سلوكه ليقضى على عجزه وعدم رضائه عن طريق استخدام كل إمكاناته . ويترتب على ذلك أن يقوم صاحب المشكلة بدوراً أكثر إيجابية عن الدور الذي يقوم به الموجه . ولهذا يسمى هذا المدخل ، باسم المدخل الذي يتركز حول صاحب المشكلة ، بمعنى أن الهدف من هذا المدخل هو تنمية قدرات صاحب المشكلة واستغلاله وتكامله ، بصرف النظر عن حل المشكلة أو عدم حلها . وعليه فإن مهمة الموجه المهني الأساسية هي تهيئة الجو الذي يتيح لصاحب المشكلة أن يدرك اتجاهاته وقدراته وإمكاناته، وأن يتخذ القرار الذي يتفق مع مصلحته الشخصية في محيط بيئته الاجتماعية .

في أهمية المعلومات المهنية :

هذا وعندما يلجأ صاحب المشكلة إلى المرشد المهني ، فإن على هذا الأخير أن يقدم له المعلومات المهنية التي تتصل إتصالاً وثيقاً بمشكلته ، ذلك أن هذه المعلومات يمكن أن تحقق الأهداف الآتية :

(أ) كل صاحب مشكلة هو أول من يفكر في حل أو حلول لها ، وأحياناً بل وفي كثير من الأحيان تتساوى الحلول في نظره وتقتصر معلوماته عن ترجيح حل على آخر . ومن هنا فإن المعلومات التي يقدمها المرشد المهني لصاحب المشكلة يمكن أن تساعد على اختيار أحد الحلول الممكنة لمشكلته . وفي هذه الحالة يمكن أن تقوم المعلومات بدور له أهميته في عملية التوجيه المهني .

(ب) حصول صاحب المشكلة على المعلومات المهنية التي تمكنه من تفضيل حل على آخر ، وتمكنه في نفس الوقت من تنفيذ الحل الملائم .

(ج) وفي أحيان أخرى يتوهم صاحب المشكلة أن مشكلته في جانب ما ، بينما مشكلته الحقيقية في جانب آخر . ومن هنا فإن المعلومات المهنية التي يحصل عليها من المرشد المهني يمكن أن تؤدي به إلى اكتشاف مشكلته الحقيقية . وفي هذه الحالة ينبغي على المرشد المهني أن يقدم لصاحب المشكلة المعلومات التي يريد ها والتي توضح جوانب مشكلته ، وهنا تكون المشكلة هي عجز صاحبها عن إدراكه لنفسه ولرغباته وللدوافع المسيطرة عليه .

الأسس الاجتماعية للتوجيه المهني :

لا ريب أن التوجيه المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً باحتياجات المجتمع المهنية . ومن هنا فإن الموجه المهني لا يعمل في فراغ ، وإنما يعمل وأمامه صورة واضحة عن كل ما يتصل بالمهن في المنطقة التي يعيش فيها وهذه الصورة ذات أركان أربعة هي :

١ - التكوين المهني للمجتمع :

وهذا التكوين المهني يتمثل في جداول إحصائية تشمل سائر المهن الموجودة في المجتمع وعدد الملتحقين بكل مهنة ، وشروط الالتحاق بها ومستويات المهارة والأجور وكذلك السلم المهني من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية .

٢ - ديناميكية الحياة المهنية :

والمقصود من ذلك هو دراسة التطور المهني ، ذلك الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتقدم التكنولوجي ، مما يؤدي إلى زيادة الأهمية لمهنة من المهن على حساب مهنة أخرى ، ويترتب على إرتقاء المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين في المهنة الأولى وانخفاض المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين في المهنة الثانية ، بمعنى أن هذه التغيرات يمكن أن تكون رأسية أو أفقية وهنا يلعب التدريب المهني دوره الهام في إعادة تدريب هؤلاء الذين كسدت منهم .

٣ — العمالة :

والمقصود بها دراسة حاجة الصناعات المختلفة من الأيدي العاملة ، طبقا لحاجة كل مهنة على حدة ، ومدى الزيادة أو النقص ، وهل يمكن للعمال الزائدين في مهنة من المهن تغطية النقص الموجود في المهن الأخرى أم لا . وكيفية الاستفادة من توجيه العمال نحو الإنخراط في سلك المهن التي يبدو فيها النقص واضحا .

٤ — الأهمية الاجتماعية للمهن :

هناك بعض المهن التي ارتبطت ببعض البيئات الاجتماعية ، حيث أضفت هذه البيئات عليها أهمية خاصة ، قد لا يراها من كان من بيئة أخرى . ومن هنا فإن البيانات الخاصة بكل مهنة ينبغي أن تكون في حوزة المرشد المهني من حيث نوع وأهمية المهن الموجودة في البيئة المحلية . وأهم هذه البيانات هي : تاريخ المهنة ، ارتباطها بالبيئة الاجتماعية ، عدد المشتغلين بها ، حاجة البيئة إلى المشتغلين في هذه المهنة ، واجبات المشتغلين فيها ، مؤهلاتهم ، التدريب المهني المطلوب لها ومداه والسرعة في إكتساب المهارات اللازمة لهذه المهنة ، شروط الالتحاق بالمهنة ، ساعات العمل ، انتظام العمل في المهنة . التنظيمات العمالية المرتبطة بها . الأجور وتدرجها ، إصابات العمل في المهنة ، مدى استمرار العمل في المهنة سواء في البيئة أو في البيئات المجاورة .

الوظيفة الاجتماعية للعمل :

من رأى علم الاجتماع أن الفرد وهو يختار مهنته أو عمله ، إنما يختار أسلوب حياته ، والشاب الذي يختار أن يكون طبيباً أو مهندساً أو مدرساً أو اختصاصياً اجتماعياً ، إنما يختار لنفسه صورة من بين الصور التي يمثلها الطبيب أو المهندس أو الاختصاصي الاجتماعي . وهو بذلك إنما يحدد الشخص الذي يكونه في المستقبل وبالإضافة إلى ذلك فإن الفرد الذي يلتحق بعمل ما ، إنما

يقصد إلى معرفة ما إذا كان العمل يفيح له أن يقوم بالدور الذي رسمه لنفسه أم لا ، وما إذا كان هذا الدور الذي يفرضه العمل الذي يقوم به متفقاً مع تصوره لذاته أم لا ؟ سواء أكان هذا الاتفاق أصيلاً أم ناشئاً عن تعديل في تصور الفرد لذاته نتيجة لخبراته المهنية . وكذلك تؤكد أبحاث الرعاية الاجتماعية أن العمل الذي يحقق لصاحبه الاستحسان الاجتماعي هو العمل المناسب . وأن الفرد الذي يعمل في عمل لا يحقق له هذا الاستحسان الاجتماعي . فإنه لا يصل إلى مستوى الكفاية الانتاجية المطلوب في أداء واجبات هذا العمل . وتؤكد — أيضاً — نظريات التحليل النفسي أن العمل يقوم بوظيفة إشباع الدوافع الجنسية والعدوانية . بينما في نظريات المجال يعتبر العمل وسيلة للمحافظة على التوازن بين مختلف الضغوط الواقعة على الفرد . . . فإذا انتقلنا إلى نظريات المثير والاستجابة وجدنا العمل وسيلة من وسائل خفض التوتر . . . نخلص من هذا إلى أن العمل وسيلة من وسائل التكامل الاجتماعي للفرد .

غير أننا ينبغي أن نحدد الملامح الاجتماعية للعمل وحدوده وأي عمل أفضل من الآخر ، وهل يمكن اعتبار العمل الصناعي أكثر أهمية من العمل الزراعي أم التجاري أم العقلي أم الفني . . . ؟ أو من الأفضل — وإنه كذلك — أن نقول مع ، سان سيحون ، أن كل عمل ، صناعة ، والصناعة تعنى العمل في كافة صورته : العمل اليدوي والعمل العقلي ، العمل الإداري ، والعمل التنفيذي ، العمل التجاري والعمل الصناعي والعمل الزراعي سواء بسواء . . . وكذلك مالك الأرض أو العقار الذي يقوم بإدارته بنفسه يعد صانعاً ، وصاحب رأس المال مهما بلغت ثروته إذا قام بإدارة رأسماله بنفسه يعتبر صانعاً مثله في ذلك مثل المؤلف الصغير الذي يؤلف كتاباً في الصناعة ، ويعد في نفس الوقت صانعاً . . . بينما يرى أن الارستقراطيين والبورجوازيين الذين يعيشون على ريع عقاراتهم ، وأصحاب رموس الأموال الذين يعيشون على امتصاص دماء الأجراء . . . كل هؤلاء غير صناع لكونهم غير منتجين .

والعمل بصورة مختلفة ليس مجرد بذل جهد عقلي أو مادي للتأثير على الأشياء المادية أو غير المادية المحيطة بالفرد للوصول إلى نتيجة ما ، ولكنه في واقع الأمر عبارة عن تفاعل بين الفرد وبيئة الاجتماعية ، حيث يحاول الفرد من خلاله ، أن يحقق الأهداف التي تمكنه من الحصول على الاستمتاع الاجتماعي الذي يشبع رغباته وحاجاته ويحيل قيمه ومثله إلى حقائق واقعية ذلك أن التفاعل بين الفرد وبين الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه ، إنما يعمل على تنمية وتكامل شخصيته وتحقيق ذاته وإشماره بقيمته وإنسانيته .

وعلى الجانب الآخر نستطيع أن نتبين ضرورة إنعدام العمل في حياة الفرد من خلال استعراض الفوائد التي تعود على الفرد وعلى المجتمع من العمل وهي :

- ١ — الإحساس بالطمأنينة والأمان .
- ٢ — معرفة وضعيته الاجتماعية بين جماعته وفي مجتمعه .
- ٣ — علاقات اجتماعية تربطه بالمجتمع الذي يعيش فيه .
- ٤ — الاطمئنان على سريان مسقبله في مجراه الطبيعي .
- ٥ — حاجته إلى تجارب وخبرات جديدة لمواجهة مصاعب الحياة .

والعمل مع التوجيه المهني يوفران للفرد كل هذه الاحتياجات . ومن هنا فإنه في حالة البطالة لا يجد الفرد إشباعاً للحاجات الخمس السابقة ، فيفقد ثقته بنفسه ويشعر بالضعة وبالذونية ، بالإضافة إلى تغير قيمه واتجاهاته ، الأمر الذي ينعكس على سلوكه نحو أسرته والجماعة التي ينتمي إليها في شكل اتجاهات عدوانية نحو الآخرين أفراداً وجماعات . ويمكن أن يؤدي هذا الانعكاس إلى إنزوائه وإنطوائه على نفسه مما يذهب به إلى التخيلات وحياة الأوهام والأمراض . عساه أن يجد مهرباً من الضغوط والتوترات الانفعالية الواقعة عليه . وأحياناً يؤدي هذا الانعكاس بالفرد إلى إمتحان الأنماط السلوكية الإجرامية عسى أن تمكنه من إخفاء فشله في الحياة . وفي أحيان قليلة يمكن أن يأخذ هذا الانعكاس بالفرد إلى القنوط واليأس من الحياة . . . وعليه فإن الفرد الذي يعمل في عمل

لا يحقق له الاستحسان الاجتماعى ينخفض إنتاجه عن إنتاج الآخرين ويصبح أكثر عرضة للإصابات والحوادث ، فضلاً عن إثارته للمتابع وعدم تعاونه مع زملائه ورؤسائه . وفى هذا تبدو أهمية التوجيه المهنى فى تزويد مثل هذا الفرد بالمعلومات والبيانات وترشيده عن طريق الاستشارات المهنية .

والخلاصة أن التوجيه المهنى لا يختلف عن التوجيه بصورة عامة ، كما أنه لا يختلف عن العمليات التى تؤدى إلى التكيف الشخصى . فالفرد عندما يتكيف مع هذا العمل أو ذاك ، إنما يتقبل ذاته بالصورة التى يرسمها هذا العمل بالذات ، وبذلك يتحقق له الرضى والسعادة ، وبالتالي تتحقق للمجتمع الفائدة المؤكدة ، أى أن التكيف الشخصى عملية إدراك للذات وتقبل وإنماء لها . وأنه بهذا يكون جزءاً من عملية التكيف الاجتماعى . وقد يكون عاملاً من عوامله . والواقع أن العمل على زيادة التكيف المهنى يؤدى إلى زيادة التكيف الاجتماعى . وكثيراً ما نجد أن حالات سوء التكيف المهنى تخفى وراءها سوء تكيف اجتماعى ، كما أن حالات سوء التكيف الاجتماعى قد تكون ناشئة عن سوء التكيف المهنى .

ومما سبق يمكن القول أن التوجيه التربوى والتوجيه المهنى متصلان اتصالاً وثيقاً ، إذ فى الغالب ما يكون التوجيه التربوى هو الخطوة الأولى للتوجيه المهنى ، كما أن التوجيه المهنى فى أغلب الأحيان يتطلب توجيهاً تربوياً . ولعل هذا يذكرنا بارتباط التخطيط التربوى بالتخطيط المهنى الذى تناولناه بالتفصيل فى الفصل السابق من هذا الكتاب .

الفصل الحادى عشر

التشريعات المهنية الدولية

لقد أدى التطور التكنولوجى فى مجال وسائل الاتصال الجمعى إلى تقريب شتى أطراف العالم ببعضها البعض ، إلى حد لم يكن ليتصور منذ مائة سنة مضت ، فقد إزداد الشعور بأنه ينبغى لسكان العالم الذين بلغ عددهم ٣.٥ بليون نسمة (١) سنة ١٩٧٥ أن يعملوا على العيش سوياً ، وأن تقتسموا فيما بينهم المصادر العالمية للثروة. وكذلك الخبرة المهنية والفنية والمعرفة التكنولوجية التى استخدمت فى تطوير بعض المجتمعات والانتقال بها إلى مرحلة متقدمة عن بقية المجتمعات ، بحيث تفيد منها المجتمعات المتخلفة والأخذة فى النمو.

وما يذكر للقرن العشرين أنه لن يكون القرن الذى وضع فيه الإنسان أقدامه على القمر لأول مرة خصب ، بل الذى سيكون أشد ذكراً له هو أنه سيكون القرن الذى أقدم فيه المجتمع الإنسانى على التفكير فى أن يجعل من رفاهية الجنس البشرى بأجمعه هدفاً يمكن تحقيقه فى الواقع الاجتماعى .

ولئن أوجبت المبادئ الأساسية للأديان السماوية الثلاثة مساعدة ذوى اليسار للمعوزين ، فإن هذا الشعور العميق بالإنسانية فى صورة المعونة الاختيارية والعطاء الشخصى ، قد تطور إلى فكرة جديدة أوسع . ذلك أن الحكومات قد أخذت نفسها بوجوب تنظيم وإعداد عون متبادل ، ليس فقط لصالح شعوبها ، وإنما لمصلحة العالم الذى تنتشر فيه هذه الشعوب .

وإذا كان ركب الحضارة الحديثة قد أدى إلى جعل الحياة الحديثة تقوم على أساس من الرفاهية والرخاء والمسئولية الاجتماعية لكل الأفراد فى العالم ،

فلم يكن الباعث على تدويل التشريع الاجتماعى والاقتصادى فى مبدأ الأمر. هو العمل لخير البشرية قاطبة ، بل هو لإصلاح حال طبقة العمال فحسب ، إذ ترتب على قيام الصناعات الكبرى فى القرن التاسع عشر ، أنه تجمعت جيوش العمال الذين لا مورد لهم سوى أجورهم الضئيلة التى لا تحتل الاقطاع منها للادخار ، مما عرضهم للعوز إذا أصيبوا بمرض أو إذا ماتعرضوا للتعطل أو للعجز عن العمل ، أو إذا ما بلغوا سن التقاعد .

ومما تجدر الإشارة إليه أن انجلترا والمانيا كانتا أسبق الدول فى التدخل بالتشريع نظرا لتطور الصناعة وانتشار الرأسمالية وظهور عيوب المذهب الحر فيهما أسرع من غيرهما ، غير أن أرباب العمل أظهروا تخوفهم من أن تضعهم تلك التشريعات فى مركز سيء بالنسبة إلى منافسيهم فى الدول الأخرى التى لم تأخذ بالإصلاحات الاجتماعية للعمال ، وطالبوا بالعمل على حماية أرباب الأعمال من منافسيهم فى الدول الأخرى على تطبيق مبادئ الإصلاح ، لأن تخلف أية دولة عن الأخذ بهذه الإصلاحات يشكل عقبة فى طريق الدول الراغبة فى تحسين حال عمالها . ومن هنا بدأ الازدهار يتهيأ لفكرة التشريعات العمالية الدولية .

المعاهدات الثنائية وتشريعات العمل :

وقد بدأت التشريعات العمالية الدولية فى شكل معاهدات ثنائية - بعد فشل دعوة روبرت أوين سنة ١٨١٨ إلى مثل دول الحلف القدس La Sainte alliance بتحقيق فكرة التشريع الدولى عملياً - فقد حاول بسمارك سنة ١٨٧١ أن يعقد اتفاقاً مع النمسا يتناول إصلاحات اجتماعية عمالية مشتركة . بيد أنه لم يوفق ، الأمر الذى دفعه إلى المعارضة الصريحة لفكرة التشريع الدولى والانجاء إلى تنمية وتطوير التشريع الوطنى ، أو المعاهدات - أى الاتفاقات - الثنائية ، مثل تلك التى عقدت بين فرنسا وبلجيكا سنتي ١٨٨٢ و ١٨٩٧ متضمنة بعض الاجراءات الدولية بشأن صناديق

الادخار ، عندما ظهرت بعض الصعوبات العملية في إنتقال مذكرات العمال بين البلدين .

ولعل من أهم المعاهدات الثنائية في هذا المجال تلك التي عقدت بين إيطاليا وفرنسا سنة ١٩٠٤ والتي كانت تنطوي على :

١ - الاحتياط للطوارئ والتأمين (الادخار ، البطالة ، معاشات التقاعد ، وحوادث العمل ... الخ) .

٢ - تنظيم العمل بالنسبة للنساء والأطفال ، مع السماح بالتفتيش العمالي .
ومنذ سنة ١٩١٥ وحتى يومنا هذا إنتشر أسلوب المعاهدات الثنائية التي هي عبارة عن اتفاق بين دولتين أو أكثر على إنشاء أو تعديل علاقة قانونية بين المتعاقدين . وبالتالي فإن هذه المعاهدات يمكن أن تكون ثنائية أو جماعية أو إتحادية . والهدف منها هو تنظيم أحوال العمال من رعايا الدول الموقعة على المعاهدة وعقد اتفاقات لتبادل الأيدي العاملة تبادلاً طبيعياً ، مع توفير كافة الضمانات لهم .

الاتفاقات الإقليمية وتشريعات العمل :

وعن فكرة الاتفاقات الجمعية إنبثقت فكرة الاتفاقات الإقليمية بين الدول المتجاورة التي توجد بينها روابط عصبية وتاريخية ومصالح اقتصادية مشتركة وصلات ثقافية ولغوية . . الخ . هذا و تعتبر اتفاقات إقليمية ، الهيئات الدائمة التي تضم في منطقة جغرافية معينة عدداً من الدول ، تجمع بينها روابط التجاور ، والمصالح المشتركة ، والتقارب الثقافي واللغوي والتاريخي والروحي ، وتعاون جميعاً على حل ما قد ينشأ من منازعات حلا سلمياً . وعلى حفظ السلم والأمن في منطقتها وحماية مصالحها وتنمية علاقاتها الاقتصادية والثقافية ،^(١)

(١) دكتور بطرس غالى : مقال بعنوان « في تعريف الاتفاقات الإقليمية » المجلة

ومن أمثلة الاتفاقات الإقليمية التي عنت بالتنظيم الاجتماعي والاقتصادي ،
لا سيما في المجالات العمالية ما يلي :

١ — ميثاق بروكسل الذي عقد في مارس سنة ١٩٤٨ ويطلق عليه ميثاق
الاتحاد الغربي . وكان يشمل عند إنشائه إنجلترا وبلجيكا وهولنده
ولوكسمبرج . الخ .

٢ — المجلس الأوروبي ، وتم تشكيله في مايو ١٩٤٩ وكان يشمل عند
إنشائه إنجلترا وإيرلندا وإيطاليا والسويد والنرويج وبلجيكا والدانمارك
وفرنسا ولوكسمبرج وهولنده .

٣ — ميثاق الجامعة العربية الذي أبرم في ٢٢ مارس ١٩٤٥ وكان يشمل
عند إنشائه سوريا وشرق الأردن والعراق والمملكة العربية السعودية
ولبنان ومصر واليمن . الخ . وقد تضمنت الفقرة الثانية من المادة الثانية
من ميثاق الجامعة العربية ، ضرورة التعاون في كثير من المجالات ومن بينها
الشؤون الاجتماعية التي تتناول من بين ما تتناول الشؤون المتصلة بالعمل .
وقد عرضنا لجهود الجامعة العربية في مجالات العمل في الفصل قبل السابق .

هيئة العمل الدولية وتشريعات العمل :

لقد سارت فكرة التشريعات الدولية للعمل مع ازدهار الاتفاقات
الثنائية والإقليمية للعمل . فقد بدأت محاولات تدويل التشريع الاجتماعي
بمحاولة حكومة الاتحاد السويسري عقد مؤتمر دولي للبحث في إصدار قانون
دولي للعمل . . . ولكن محاولتها لم يتحقق لها النجاح . . . ومن جهة أخرى
فإن برلمان فرنسا سنة ١٨٨٤ وافق من حيث المبدأ على إقرار مبدأ التنظيم
الدولي للعمل . . . ومن جهة ثالثة عقد مؤتمر في برلين سنة ١٨٩٠ ضم مثلي
١٤ دولة ولم يسفر إلا عن إبداء بعض الرغبات دون الوصول إلى نتائج عملية^(١)

(١) د . محمد حلمي مراد : قانون العمل ، القاهرة ١٩٥٠ صفحة ٥٢

وبمقتضى إنشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال^(١) بمدينة بال بسويسرا سنة ١٩٠٠ أخذت فكرة التشريع الدولى للعمل تلقى قبولا من أطراف كثيرة، بعد أن استحال الاتفاق على تشريعات دولية شاملة . ومن ثم فقد وجهت الحكومة السويسرية الدعوة سنة ١٩٠٥ إلى كل دول أوروبا - باستثناء تركيا وروسيا - لعقد مؤتمر دولى فى برن، ولكنه لم يلق قبولا إلا من ثلاث دول .

وقد عقد مؤتمر آخر فى برن سنة ١٩١٣ قام بتحضير مشروعى إتفاقيتين : أولاهما تحرم تشغيل الأحداث ليلا ، والثانية تحدد عشر ساعات يوميا لتشغيل النساء والمرادفين . وكان من المنتظر التصديق عليهما فى مؤتمر يعقد فى برن سنة ١٩١٤ غير أن قيام الحرب العالمية الأولى حال دون ذلك .

وبقيام الحرب العالمية الأولى أبدى الاتحاد الأمريكى للعمل رغبة فى أن تجتمع الأمم التى ستشارك فى مؤتمر للسلام المقبل ، للعمل على تحقيق حماية دولية للعمال - كما ردد الاتحاد العام الفرنسى للعمال . نفس الرغبة سنة ١٩١٥ ثم إنعقد مؤتمر نقابى من الدول المتحالفة فى ليدز سنة ١٩١٦ ضم مندوبين من فرنسا وإنجلترا وإيطاليا وبلجيكا ، وأصدر رغبة مضمونها : ضمان حد أدنى من الحقوق الأدبية والمادية للطبقة العاملة . وتلقت المؤتمرات النفاية - التى عقدت بعد ذلك - هذه الفكرة وراحت تدعو لها طوال سنوات الحرب . ومن جهة أخرى شكل المؤتمر الاشتراكى العالمى الذى عقد فى فبراير سنة ١٩١٨ لجنة من ثلاثة أعضاء عن فرنسا وإنجلترا وبلجيكا لتنوب عن العمال الاشتراكيين فى مؤتمر السلام الذى عقد غداة الهدنة فى نوفمبر ١٩١٨ حيث عين المؤتمر التمهيدى الذى عقد فى ٢٥ يناير سنة ١٩١٩ لجنة للدراسة ، وكانت تتكون من ١٤ عضوا قدمت للمؤتمر مشروعا فى أبريل ١٩١٩ تم ضمه للجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي فى المواد من ٣٨٨ إلى ٤٢٧ وهو الجزء التشريعى الذى يعتبر بحق أول تشريع دولى

1 — . L' association internationale pour la protection légale des travailleurs . .

للعمل . وقد ساعد على الاتفاق عليه قيام الثورة البلشفية سنة ١٩١٧ وخوف الدول المشتركة في المؤتمر من أن التواني في إصلاح حال الطبقة العاملة قد يمدد السبيل لامتداد تلك الحركة الثورية إلى بقية الدول الأوروبية .

وقد قدم المؤتمر لهذه المواد بدياجة Preamble مقرررة بصفة قاطعة مبدأ العالمية universal حيث قال : بما أن عصبة الأمم تهدف إلى إقرار السلام العالمي ، وبما أن هذا السلام لا يمكن أن يكون وظيفدا بالنسبة لعدد كبير من الأشخاص يعانون ضروباً شتى من المظالم والحرمان ، بما يترتب عليه من تهديد السلام . وبما أن عدم إتباع أية أمة لنظام إنساني للعمل ، يعتبر عقبة في طريق باقي الأمم لتحسين حال العمال داخل بلادها . . فإن الدول المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة الانسانية والرغبة في تحقيق سلم دائم ما يلي . . . وسردت المواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من معاهدة فرساي لسلام .

وبالإضافة إلى ذلك فإن المؤتمرين من أجل إبرام الصلح سنة ١٩١٩ طالبوا بضرورة العمل على تحسين حال العمال في جميع أنحاء العالم ، وإحاطتهم بما يضمن سعادتهم ورفاهيتهم . وتحقيقاً لهذا الغرض نص في عهد (ميثاق) عصبة الأمم (مادة ١٣) على تعهد الدول الأعضاء في العصبة بأن تجعل حالة العمل في بلادها وفي البلاد التي تربطها بها علاقات تجارية أو صناعية ، للرجال والنساء والأطفال ، مطابقة للعدل والإنسانية ، وإن تعمل على بقائها كذلك ، وأن تنشئ من أجل ذلك الهيئات الدولية الضرورية (١) .

وقد تضمنت معاهدة فرساي أيضاً بعد هذه الدياجة وهذه المواد نصوصاً بإنشاء هيئة العمل الدولية ، جاءت في ٤١ مادة لبيان نظامها الأساسي الذي يطلق عليه دستور هيئة العمل الدولية .

(١) دكتور محمود سامي جنية : القانون الدولي العام . القاهرة ١٩٢٨ صفحة ٤٤٥

وقد أنشأ المؤتمر — تنفيذاً للواد السابقة — هيئة العمل الدولية ووضع الموائيق الخاصة بها ضمن معاهدات الصلح. وبهذه النصوص إرتبطت هيئة العمل بعصبة الأمم من عدة وجوه هي :

١ — يجب على هيئة العمل الدولية أن تعين في المجال الاجتماعي الوسيلة الفنية التي تعين العصبة على بلوغ هدفها . وهو حفظ السلم العالمي الدائم (ديباجة الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي) .

٢ — يجب أن يكون كل عضو في عصبة الأمم عضواً في هيئة العمل الدولية (مادة ٣٨٧ من معاهدة فرساي) .

٣ — يكون مكتب العمل الدولي جزءاً من مجموع الهيئات الداخلة في العصبة (مادة ٣٩٢ من المعاهدة) .

٤ — لمجلس العصبة أن يفصل في المنازعات التي قد تنشأ بسبب تعيين الدولة ذات الأهمية الصناعية الكبرى .

٥ — على سكرتارية العصبة أن تقدم معوتها لمدير المكتب الدولي للعمل (مادة ٣٩٨) وتدفع له نفقات الهيئة من الموازنة العامة لعصبة الأمم ، ويصبح المدير مسئولاً أمام السكرتارية عما يتناوله من اعتمادات (مادة ٣٩٩) .

يتمتع موظفو مكتب العمل الدولي بالحصانات immunities المقررة لموظفي عصبة الأمم .

لمجلس العصبة أن يطلب الرأي الاستشاري من محكمة العدل الدولية الدائمة (١) فيما يرى من المسائل التي تدخل في اختصاص هيئة العمل الدولية . وهذه المحكمة أنشئت طبقاً لنص المادة ١٤ من عهد عصبة الأمم كهيئة مستقلة تعمل داخل العصبة .

إنهيار عصبة الأمم وبقاء هيئة العمل الدولية :

لقد كانت هيئة العمل الدولية عند قيامها جزءاً من هيئات عصبة الأمم ، غير أنها كانت تتمتع منذ البداية بنوع من الاستقلال Autonomy حيث كان لها طبقاً لنص المادة ٢٢٤ من معاهدة فرساي أن تعدل دستورها دون الرجوع إلى العصبة ، التي ليس لها من الناحية الإدارية أية سلطة بالنسبة للهيئات المكونة لهيئة العمل ، وبصفة خاصة مكتب العمل الدولي I. L. O.

فقد كان مجلس إدارة الهيئة يقوم بتعيين مدير مكتب العمل الدولي ، كما كانت عضوية الهيئة مستقلة إلى حد كبير عن عضوية العصبة حيث لم تكن عضوية الهيئة ،نوعة على الدول التي ليست أعضاء في عصبة الأمم (المادة رقم ٣٨٧) . وبالإضافة إلى ذلك كانت سلطة العصبة في شئون الموازنة مخففة ... وأعطت الهيئة أيضاً اللوائح من ٢٨٧ إلى ٢٧٤ من معاهدة فرساي أرقاماً جديدة بوصفها دستوراً لهيئة العمل الدولية . وبهذا الاستقلال أمكن لهيئة العمل الدولية أن تلقى مصيراً مغايراً عن مصير عصبة الأمم ، حيث دخلت تلك العصبة إلى التاريخ بقيام الحرب العالمية الثانية سنة ١٩٣٩ .

ومن ثم اضطرت هيئة العمل الدولية غداة الحرب العالمية الثانية إلى التضييق من نشاطها ، بل ونقل مكاتبها من جنيف إلى مونتريال بكندا سنة ١٩٤٠ وفي دورة إنعقاد مؤتمر الهيئة السادس والعشرين في ١٠ مايو ١٩٤٤ بمدينة مونتريال ، أعادت الهيئة الإعلان عن أغراضها ومبادئها . ويعرف هذا الإعلان

Declaration بميثاق فيلادلفيا Character Philadelphia

هيئة الأمم المتحدة وهيئة العمل الدولية :

وفي مؤتمر الأمم المتحدة الذي عقد - من ٢٥ أبريل إلى ٢٦ يونيو ١٩٤٥ - بمدينة سان فرانسيسكو لوضع ميثاق الأمم المتحدة اقترحت إنجلترا أن يكون لهيئة العمل الدولية وضعاً خاصاً في ارتباطها بهيئة الأمم المتحدة . ولكن اقتراحها لم يلق قبولا من الدول التي لم تكن أعضاء في هيئة العمل الدولية .

واكتفى المؤتمر باعتبار هيئة العمل الدولية بمثابة وكالة من الوكالات المتخصصة التي يجوز وصلها بالأمم المتحدة . وقد تضمن الميثاق نصوصاً جديدة تحدد مدى علاقة منظمة الأمم المتحدة بهذه الوكالة المتخصصة .

وقد إقتضى هذا الوضع الجديد تعديلاً في دستور هيئة العمل الدولية . وقد أجرى هذا التعديل في دورتي إنعقاد مؤتمر العمل الدولي في باريس سنة ١٩٤٥ وفي مدينة مونتريال سنة ١٩٤٦ ضرورة تعديل المادتين ١٢ ، ١٣ من دستور الهيئة ، بما يسمح بأن تتعاون الهيئة مع المنظمات والهيئات الدولية التي يكون أعضاؤها دولاً أو حكومات ، والتي تعمل في نفس الحقل الذي تمارس هيئة العمل الدولية نشاطها فيه ، أو التي يعهد اليها بتنسيق أعمال متصلة بنشاط الهيئة . وكذلك تجيز التعديلات للهيئة أن تتداول الرأي عند الحاجة مع الهيئات الدولية غير الحكومية بما فيها الهيئات الدولية لأصحاب الأعمال وللعمال والزراع التعاونيين (فقرة ٣ من المادة ١٢) . أما التعديل في المادة ١٣ فإنه ينحدر لهيئة العمل الدولية ، أن ترتبط مع الأمم المتحدة بالاتفاقات التي تراها مناسبة بصدد الشؤون المالية والموازنة .

وبناء على ذلك تم وصل هيئة العمل الدولية بهيئة الأمم المتحدة بموجب الاتفاق الذي وقعه رئيس مجلس إدارة الهيئة مع رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي بمدينة نيويورك في مايو ١٩٤٦ وأقره مؤتمر العمل الدولي في أكتوبر ١٩٤٦ ووافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٤ ديسمبر ١٩٤٦

عضوية هيئة العمل الدولية :

تتصل هيئة العمل الدولية بهيئة الأمم المتحدة على النحو السالف الذكر ، مع ملاحظة أن هذا الوصل Attachment لايعني الإندماج Amalgamation باعتبار الوكالات المتخصصة تقع خارج نطاق الفروع المكونة لنظام الأمم المتحدة .

هذا وتتكون العضوية من دول ، فالهيئة تبدو في صورة اتحاد تعاھدى .

وإذا كانت معاهدة فرساي قد ربطت بين عضوية الهيئة وعضوية العصبة، فإن ميثاق الأمم المتحدة نص على أن تتكون عضوية هيئة العمل الدولية من :

١ - جميع الدول الأعضاء في الهيئة في أول نوفمبر ١٩٤٥ .
٢ - أعضاء هيئة الأمم المتحدة ، ويكفى بالنسبة لهم أن يبلغوا مكتب العمل الدولي قبولهم الالتزامات الواردة في دستور هيئة العمل الدولية. ومعنى ذلك أن دخول الدول في عضوية الهيئة يكون بقوة القانون De Plien droit ولكنه معلق على طلب الدولة الراغبة في العضوية .

٣ - الدول الأخرى التي يقرر مؤتمر هيئة العمل قبولها بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين ، على أن يكون من بينهم ثلثا المندوبين من بين المندوبين الحكوميين الحاضرين .

وما تجدر الإشارة إليه أنه إذا كانت عضوية هيئة العمل الدولية مقصورة على الدول ، إلا أن هذه الدول لا تمثل في الهيئة بمندوبين حكوميين فقط ، بل تمثل تمثيلاً ثلاثياً بمندوبين عن كل من الحكومات ، والعمال ، وأصحاب الأعمال ، حتى تكون الهيئة معبرة عن كافة المصالح المتعلقة بشئون العمل .

هذا والدولة العضو الحق في الانسحاب من عضوية الهيئة، بشرط ألا يتحقق ذلك إلا بعد سنتين من طلبها الانسحاب ووفائها بالتزاماتها قبل الهيئة .

تشكيلات هيئة العمل الدولية :

تشكل هيئة العمل الدولية من ثلاث تشكيلات رئيسية هي :

١ - مؤتمر العمل الدولي :

ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء في الهيئة ، فمن حق كل دولة أن تعين أربعة ممثلين لها: اثنين يمثلان الحكومة، وواحد يمثل أرباب الأعمال، وآخر يمثل العمال في الدولة العضو .

والحكمة من هذا التمثيل أنه :

(أ) يمكن إيجاد التعاون بين السلطات الحكومية والهيئات الحرفية في تنظيم شئون العمل .

(ب) يمكن أن يتحقق التوازن بين المصالح العامة للدولة ، وبين المصالح الخاصة لأوساط العمل ، وبتمثيل الحكومة بمندوبين حكوميين يمكن للدول أن توفق بين طائفتي العمال وأرباب الأعمال .

٢ - مكتب العمل الدولي (١) :

ويشمل مدير المكتب - ويعينه مجلس إدارة الهيئة - وهو المسئول أمام المجلس عن حسن سير العمل بالمكتب ، وعن تنفيذ ما يكلف به من أعمال . كما يشمل موظفي المكتب - ويعينهم المدير - وهؤلاء يتمتعون بالخصائص الدبلوماسية التي كفلتها لهم معاهدة فرساي . وطبقاً للمادة التاسعة من الدستور المعدل في سنة ١٩٤٦ ، تعتبر وظائف المدير العام وموظفي المكتب ذات صفة دولية في أثناء أدائهم لواجبات أعمالهم . وليس لهم أن يتلقوا تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة أخرى غير هيئة العمل الدولية ، وعليهم الإمتناع عن كل عمل لا يتواءم مع اعتبارهم موظفين دوليين . وذلك مع إلزام كل عضو في هيئة العمل الدولية باحترام هذه الصفة لمدير والموظفي المكتب .

اختصاصات مكتب العمل الدولي :

يختص مكتب العمل الدولي - ومقره في جنيف - بما يلي :

(أ) جمع ونشر مختلف المعلومات المتعلقة بحالة العمق ونظام العمل ، ويجري التحقيقات التي يأمر بها المؤتمر .

(ب) القيام بحلقة اتصال بين الحكومات وأوساط العمل ، وبمساعدة الدول في إعداد التشريع الاجتماعي وفي تحسين نظامها الإداري .

(ج) الاشتراك في الإشراف على تطبيق الاتفاقيات الدولية للعمل، بحيث يتسلم التقارير الخاصة بتنفيذ الاتفاقيات ، ومطالب المنظمات المهنية أو شكاوى الدول .

(د) تحضير أعمال المؤتمر من الناحية الفنية وإعداد ما يلزمه من وثائق .

(هـ) العمل على إدارة مالية الهيئة في حدود الموازنة ، بحيث يدفع نفقات المكتب وتكاليف دورات انعقاد المؤتمر ومجلس الإدارة .

وللمكتب أن يستعين باللجان الاستشارية من المتخصصين من غير العاملين فيه ، وقد يؤخذ برأى هذه اللجان عن طريق المراسلة في بعض الأحيان . وفي حالات أخرى يدعون للإجتماع .

هذا ويقوم المكتب الدولي للعمل بإصدار نشرات دورية وموسمية عن المسائل التي تدخل في اختصاصاته .

مجلس إدارة مكتب العمل الدولي :

يتكون مجلس إدارة المكتب طبقاً لآخر التعديلات التي أقرها المؤتمر الدولي لهيئة العمل في دورته السادسة والثلاثين في ٤ يونيو ١٩٥٣ بتعديل نص المادة السابقة من دستور هيئة العمل الدولية ، بحيث يتألف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي من أربعين عضواً ، بدلا من ٣٢ على النحو التالي :

- ٢٠ عضواً يمثلون الحكومات .

- ١٠ أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال .

- ١٠ أعضاء يمثلون العمال .

وقد أقر المؤتمر في دورته التي عقدت في يونيو ١٩٥٤ هذا التعديل ، وقد تم تحديد الدول الدائمة العضوية وإنتخاب الدول التي يجري اختيارها بالانتخاب وبذلك أصبح أعضاء مجلس الإدارة سنة ١٩٥٤ على النحو التالي :

(١) أعضاء دائمون وهم : حكومات الولايات المتحدة والاتحاد السوفيتي والمملكة المتحدة وكندا والمانيا الغربية واليابان وإيطاليا والصين والهند .

(ب) أعضاء مؤقتون وهم : حكومات مصر و بورما و تركيا و التروبيج و هولنده و استراليا و كولومبيا و الارجنتين و كوبا و أوروجواى .

(ج) عشرة أشخاص يمثلون أرباب العمل .

(د) عشرة أشخاص يمثلون العمال .

هذا و لما تجدر الإشارة إليه أن الأعضاء المؤقتين يتم انتخابهم كل ثلاث سنوات من بين أعضاء هيئة العمل الدولية غير الدائمين . أما بالنسبة لممثلى أرباب الأعمال و العمال فإن اختيارهم يتم بواسطة طوائفهم فى حرية تامة ، و لا يلزم أن يكون اختيارهم بواسطة المنظمات الأكثر تمثيلا ، كما لا يشترط اختيارهم من بين المندوبين بالمؤتمر ، فلا أهمية إذا كانوا يتبعون أولا يتبعون للمنظمة المهنية التى تملك إنابة المندوب . فإذا كان لكل من طائفتى أرباب العمال أن تعين مندوبها بحرية ، فإن تمثيل هاتين الطائفتين بمجلس الإدارة يجب أن يكون دولياً ، نظرا لطبيعة ما يباشره المجلس من اختصاصات .

هذا و الحكمة من تخصيص الدول الصناعية الكبرى بمقاعد دائمة تمثل ربع الأصوات ، تبدو فى العمل على حماية الدول الكبرى ضد خطر القرارات الضارة التى يمكن إصدارها بتصويت دول قد لا تتأثر مصالحها بمثل هذه القرارات . و بعد إجراء هذه الانتخابات بين ممثلى الدول المؤقتة و ترشيحات أرباب الأعمال و العمال يقوم المجلس باختيار رئيسه و نائبين للرئيس و بشرط أن يكون من بين الثلاثة ممثل حكومى و ممثلان للعمال و أرباب الأعمال . و يضع المجلس لائحته الداخلية ، و يجتمع فى الأوقات التى يحددها لنفسه . و يعقد اجتماعا خاصا إذا طلب منه ذلك ستة عشر عضوا من أعضائه .

مقاصد و مبادئ هيئة العمل الدولى :

يعمد واضعوا الموائيق الدولية عادة إلى تصنيف الأفكار التى يدور حولها التنظيم الدولى ، بحيث توزع هذه الأفكار بين :

(١) الديباجة ، وهى التى تكشف عن الأغراض المشتركة للدول المتعاقدة ،

والمثل العليا التي عملت هذه الدول بوحيا ، وإتخذتها قاعدة لتوحيد كلمتها
وعزم جهودها وتوحيدها لتحقيق غاياتها المشتركة . فقد نصت ديباجة المواد
من ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من عهد العصبة في فقرتها الأولى على : بما أن عصبة الأمم
تهدف إلى إقرار السلم العالمى الدائم ، وهو ما لا يمكن قبوله إلا على أساس من
العدالة الاجتماعية . . .^(١) فإن الأساس الجوهرى للفكرة التي يرتكز عليها
التشريع الدولى للعمل هنا تبدو في نقطة الالتقاء الأساسية بين السلام
والعدالة الاجتماعية . والجديد في هذه الفكرة أيضا هو الارتباط الوثيق بين
الحرب وعدم المساواة في الظروف الاجتماعية .

ومن هنا كانت العدالة الاجتماعية والرفاهية الوضعية والتضامن الدولى
والسلم العالمى حلقات من سلسلة أراد أولو العزم أن يطوقوا بها العالم . . .
وتنطوى الفقرة الأخيرة من الديباجة على أن هناك من ظروف العمل ما يتضمن
لعدد كبير من الأشخاص ضروبا شتى من المظالم والحرمان ، مما يولد مسخطا
يعرض السلم والوثام العالميين للخطر^(٢) . وذلك مع الإشارة إلى الشعور
بالتضامن الإنسانى الدولى في ظروف العمل . حيث بدأ هذا الشعور واضحا
فيما نصت عليه الديباجة من عدم إتباع أية أمة لنظام إنسانى للعمل يعتبر عقبة
أمام جهود الأمم الأخرى . ومن ثم يجب تحقيق الظروف الإنسانية في كل
مكان . وفي وقت واحد .

(ب) أما المقاصد فإن الهدف منها تصوير تلك الغايات المشتركة التي تجيش
في الصدور والتي من أجلها نبت التفكير في تنظيم دولى معين . فهى من الميثاق

1 — Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être
Fondée que sur la base de la justice sociale .

2 — Il existe des conditions de travail impliquant pour un grand
nombre de personnes L'injustice, la misère et les privations ,
Ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et L'harm-
onie universelle sont mises en danger

محله وسببه وهي تنفي عن أهداف إستهدفها واضعوه فلم يبلغوها فرادى ،
ولكنهم قد خلصت نياتهم وصحح عزمهم على الاتفاق فيما بينهم ليبلغوها مجتمعين .
(ج) أما المبادئ فهي بيان السبل لإدراك هذه الغايات والمقاصد ، وإستظهار
ما يقع على الأعضاء من فروض وواجبات ، ورسم الخطط والمسالك التي ينبغي
عليهم إتخاذها في مجال الحياة الدولية (١) .

وبالنسبة للمبادئ والمقاصد في آخر صورة لها كما تضمنها إعلان فيلادلفيا
تشتمل على خمسة بنود ، يتناول البند الأول منها أربعة مبادئ عن الفلسفة
الاجتماعية *Sociale philosophie* ويتناول البند الثاني خمسة مبادئ عامة اقتصادية
 واجتماعية . ويتناول البند الثالث عشر ، مبادئ توجيهية *Directeurs* يجب
أن تراعى من جانب التشريع الاجتماعى الوضعى . ويؤكد البند الرابع الارتباط
المبادل *l'interdependance* بين مشكلات الاقتصاد الاجتماعى والقوانين
الاقتصادية ، ويتناول البند الخامس نطاق التطبيق للمبادئ التى تضمنها الإعلان
على النحو التالى :

البند الاول :

- ونصه : يكرر المؤتمر تأييده للمبادئ الأساسية التى روعيت فى إنشاء
الهيئة وبصفة خاصة ما يأتى .
- ١ - ليس العمل سلعة .
 - ٢ - حرية التعبير عن الرأى وتكوين الجمعيات شرط لاغنى عنه .
 - ٣ - الفاقة أينما وجدت خطر يهدد رفاهية الناس .
 - ٤ - مكافحة الفقر واجب لايجوز التهاون فيه ، ويجب أن تساهم فيه
كل أمة على حدها .

(١) راجع فى هذا تقريرا للأستاذ الدكتور عبد الحميد بدوى عن أعمال مؤتمر
الأمم المتحدة لتنظيم الدولى ، المنعقد فى سان فرانسيسكو .

كما تساهم فيه الدول بمجهود جماعى مستمر ومنسق يشترك فيه على قدم المساواة ممثلو العمال وأصحاب الأعمال والحكومات بمناقشات حرة وقرارات ديمقراطية ، الغرض منها العمل على تحقيق الخير المشترك .

البند الثانى :

ونصه : لما كان المؤتمر مقتنعا بما دلت عليه التجربة من صحة التصريح الذى يتضمنه دستور هيئة العمل الدولية ، وللذى مؤداه أن السلام العالمى لا يمكن أن يقوم إلا على أساس من العدل الاجتماعى ، لذلك فهو يؤكد :
(ا) لكل إنسان أيا كان عنصره أو جنسه أو إعتقاده ... الحق فى السعى وراء رقيه المادى والمعنوى ، دون المساس بحريته أو بكرامته أو أمنه الاقتصادى أو حقه فى تكافؤ الفرص .

(ب) تحقيق الشروط التى تؤدى إلى بلوغ هذه الغاية يجب أن يكون هدف كل سياسة وطنية أو دولية .

(ح) جميع برامج العمل والإجراءات الوطنية والدولية ، لا سيما ما كان منها ذا صفة اقتصادية أو مالية ، يجب النظر إليها من هذه الناحية ، واعتماد ما كان منها كفيلا بتحقيق الهدف الأساسى .

(د) يتعين على هيئة العمل الدولية أن تبحث على ضوء الهدف الأساسى جميع برامج العمل والتدابير الاقتصادية والمالية .

(هـ) يكون لمهنة العمل الدولية أن تقوم بأداء الواجبات الملقاة على عاتقها ، وبعد مراعاتها لجميع العوامل الاقتصادية والمالية المتعلقة بكل موضوع ، الحق فى أن تضمن قراراتها وتوصياتها ماتراة مناسبة من الأحكام .

البند الثالث :

ونصه : يعترف المؤتمر بأن من واجب هيئة العمل الدولية أن تسمى لدى مختلف الدول لوضع برنامج يكفل تحقيق المسائل التالية .

(١) توفير العمل لرفع مستوى المعيشة .

(ب) استخدام العمال في أعمال يستطيعون فيها إظهار أقصى كفاءاتهم ومعلوماتهم والاشتراك على أحسن وجه في تحقيق الرخاء العام .

(ج) توفير مراكز التدريب وتيسير انتقال العمال من عمل إلى آخر ، بما في ذلك هجرتهم للعمل أو للإقامة . وهذا كله كوسيلة لضمان تحقيق الأغراض المذكورة آنفا .

(د) تمكين جميع العمال من الاشتراك إشتراكا عادلا في جنى ثمار كل تقدم فيما يتعلق بالأجور والكسب ومدة العمل وباقي شروطه . وضمان حد أدنى للأجور لكل من يؤدي عملا ، ويكون في حاجة إلى مثل تلك الحماية .

(هـ) الاعتراف بحق المفاوضة الجماعية وتعاون أصحاب الأعمال مع العمال في سبيل تحسين نظام الإنتاج تحسينا مستمرا . وإشتراك العمال وأصحاب العمل في إيجاد سياسة إجتماعية واقتصادية والعمل على تنفيذها .

(و) تعميم نظام الأمن الاجتماعى : Social Security - وهو تعبير أوسع من تعبير التأمين الاجتماعى Social assurance بحيث يحصل كل ذى حاجة على هذا النوع من الحماية على الدخل الذى لاغنى له عنه ، وعلى العلاج الطبى الكامل .
(ز) المحافظة على حياة العمال وصحتهم في جميع الأعمال التى يقومون بها .
(ح) حماية الطفولة والأمومة .

(ط) توفير ما يلزم من وسائل التغذية والسكن والترويح re - Creation والثقافة

(ى) ضمان تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني

Vocational training

البند الرابع :

ونصه : لما كان المؤتمر على ثقة من أن التوسع في موارد الإنتاج العالمية ، وهو التوسع الذى يتطلبه تحقيق الأغراض المبينة في هذا الإعلان ، يمكن

الوصول إليه عن طريق عمل مثمر في الميدان الدولى والوطنى ، وعلى الأخص إتخاذ الإجراءات التى من شأنها زيادة الإنتاج والاستهلاك ، ومنع تقلبات الخطيرة ، وتحقيق التقدم الاقتصادى والاجتماعى فى المناطق التى تفتقر إلى ذلك ، والعمل على زيادة إستقرار الأسعار العالمية للواردات الخام والمواد الغذائية ، والإرتفاع بالتجارة الدولية إلى مستوى أكثر ثباتا .

وإذا كانت هذه المسائل لا تدخل فى الاختصاص المباشر لهيئة العمل الدولية ، فإنها لا يمكن أن تغض الطرف عنها ، ومن ثم تعمل على مؤازرة الهيئات التى تختص بها للمساهمة فى تهيئة الفرصة لتوجيه عناية هذه الهيئات إلى الظواهر الاجتماعية والإنسانية التى تنجم عن المشكلات الاقتصادية ، فلم يعد الرجل الاقتصادى سيدا لا ينازع (١) .

البند الخامس :

ونصه : يؤكد المؤتمر أن المبادئ المشار إليها فى هذا الإعلان واجبة التطبيق بأكملها على جميع شعوب العالم ، وإن وجب عند تطبيقها مراعاة ما بلغته كل أمة من التقدم الاجتماعى والاقتصادى ، فإن تطبيق المبادئ المذكورة تدريجيا على الشعوب التى مازالت تابعة لغيرها . وكذلك تطبيقها على الشعوب التى وصلت إلى مرحلة حكم نفسها بنفسها أمر يعنى مجموع العالم المتمددين :

تلك هى البنود الخمسة التى وردت فى إعلان فيلادلفيا ، وهى فى مجموعها تسجل تقدما لا ينازع بالنسبة للتشريعات الدولية الأولى للعمل التى وردت فى المواد ٣٨٧ إلى ٤٢٧ من عهد عصبة الأمم . يرد أن إعلان هذه المبادئ لم يحل بين البعض وبين التشكيك فيها . فقد وعظفها هذا البعض بأنها عبارات جوفاء لاتعدو الإعراب عن أمانى خلافة للشعوب .

غير أن كل ميثاق يتضمن بعض المبادئ الفلسفية الاجتماعية التى تكون بمثابة قوة نفسية دافعة ، وهذه البنود فى مجموعها شأنها شأن الدستور الأول

لهيئة العمل الدولية (البنود من ٣٧٨ إلى ٤٢٧) لاستهدف إلا مقصدا واحدا وهو العدالة الاجتماعية .

وبما تجدر الإشارة إليه أن هذه البنود الخمسة تشتمل على مبادئ أكثر إيجابية من سابقتها. كما أنها توسعت في المسائل الاجتماعية إلى حد إستيعاب نتائجها الاقتصادية، ومن ثم فقد إمتد اختصاص هيئة العمل الدولية ليشمل أيضا — بصورة غير مباشرة — هذه النتائج الاقتصادية ، متجاوبا مع دواعي الفلسفة الاجتماعية الحديثة . وذلك بالتعاون مع سائر الهيئات التي يعهد إليها بتغيير المناطق المخربة في العالم .

أعمال هيئة العمل الدولية :

تقوم الهيئة بنوعين من العمل هما :

١ — الأعمال الفنية .

إعتبار الهيئة المصب الرئيس لكل بيانات وتشريعات ومشكلات العمل الرسمية وغير الرسمية . فإن مكتب 'عمل' الدولي ينوئ إصدار بعض المجلات الموسمية والسنوية مثل :

(أ) مجلة العمل الدولية . La revue internationale de travail

(ب) الأخبار الاجتماعية Les informations Sociale

(ج) الحولية السنوية l' année Sociale

ويصدر أيضا بعض الفشرات المتخصصة مثل :

(د) المجموعة التشريعية la Serie Igièslative

(هـ) مجموعة أحكام القضاء الخاصة بقانون العمل^(١) .

(و) نشرة الأمن الصناعي^(٢) .

(ز) والدليل السنوى لإحصاءات العمل^(٣) .

1 — le Recueil international de jurisprudence du travail .

2 — La Chronique de la Sécurité industrielle .

3 — L'annuaire de Statistique du travail .

(ح) والنشرة الرسمية لمكتب العمل الدولي *le Bulletin Officiel*

وذلك بالإضافة إلى محاضر جلسات مجالس الإدارة ووثائق مؤتمرات العمل الدولي، وهي تناول التقارير التحضيرية وتقرير مدير مكتب العمل وبيان أعمال المؤتمر. وكذلك تقديم المعونة الفنية إلى مختلف الحكومات في شتى ميادين العمل والصناعة. وهي تقدم في صورة وسائل لدراسة الأحوال والظروف الخاصة بكل دولة. وتقديم التوصيات وإيفاد خبراء لمعالجة مشاكل معينة في الدولة التي تطالب المعونة. وإيجاد مراكز للعرض والتدريب وعقد حلقات الدراسة الإقليمية، وإنشاء معاهد للتدريب، وإيفاد بعثات للخارج.

(ب) العمل التشريعي :

كما يدخل في الواجبات الأساسية للهيئة العمل على الارتقاء بتشريعات العمل، وذلك عن طريق إجرايين هما : الاتفاقيات والتوصيات^(١)، ذلك أن المادة رقم ١٩ من دستور الهيئة تنص على :

١ - يجوز للمؤتمر عندما يأخذ بإقتراح ما. في شأن أي موضوع من الموضوعات المدرجة بجدول الأعمال، أن يقرر ما إذا كان هذا الاقتراح يتخذ شكل إتفاقية دولية أو توصية، إذا كان الموضوع أو بعض جوانبه لا يسمح بوضعة في شكل إتفاقية.

٢ - وأيضاً، يجب عند اعتماد أية إتفاقية أو توصية أن تكون قد حازت عند التصويت النهائي بالمؤتمر على أصوات ثلثي المندوبين الحاضرين.

وتما تجدر الإشارة إليه أن الإتفاقيات ملزمة، بينما التوصيات تتطلب التصديق عليها من الدولة، وفي حالة التصديق تصبح الدولة ملزمة بها، كما أن كل موضوع أو نزاع يتعلق بتفسير دستور العمل والإتفاقيات التي يبرمها

1 — Trochet, L. E. *législation Sociale internationale*. Bruxelles, 1952, p. 50.

الأعضاء في المستقبل عملاً بهذا الدستور ، يعرض على محكمة العدل الدولية للفصل فيه .

ولقد كان من المطلق وجود رقابة لمكتب العمل الدولي للتحقيق في أن التشريع الداخل في الدولة مطابق لنص الاتفاقية ، وهذه الرقابة تفرض لصالح العمال ، ولصالح الدول الأخرى التي لا يجوز لها أن تحتج بعد تنفيذ دولة لالتزاماتها لتتخلص هي الأخرى من التزاماتها . ولكن المادة ٢٣ من دستور الهيئة نصت فقط على نوع من الرقابة المتبادلة Mutual Control بقولها : يتعهد كل عضو بأن يقدم تقريراً سنوياً عن الإجراءات التي إتخذها في سبيل تنفيذ الاتفاقيات التي صادق عليها ، وعلى مدير مكتب العمل الدولي أن يعرض لهذه التقارير بصورة موجزة في اجتماعه التالي طبقاً للمادة ٢٣ من الدستور .

بيد أنه لا يمكن أن تكون التشريعات الوطنية مطابقة لنصوص الاتفاقيات الدولية . ومن هنا فقد نظم الدستور رقابة قضائية juridical Control عن طريق التظلم Reclamation والشكوى ، فالتظلم توجه منظمات العمال أو أرباب الأعمال ، والشكوى تتقدم بها الدول .

هذا ويختلف أثر كل من التظلم والشكوى . فأمر التظلم ينتهي بمطالبة الدولة بإيضاحات عن موضوعها ، فإن لم تكن الإجابة مرضية ، فالجزء أدنى لا يتعدى جواز إذاعة التظلم والرد عليه ، على أعضاء المؤتمر .

على حين أن الشكوى أثرها أبعد من ذلك ، فلكل عضو طبقاً لنص المادة رقم ٢٦ من دستور هيئة العمل الدولية أن يتقدم بالشكوى لمكتب العمل الدولي ضد أي عضو آخر ، إذا كان يعتقد أن هذا الأخير لا ينفذ - بطريقة مرضية - اتفاقية انضم إليها الإثنان بالتطبيق للأحكام السابقة وللمكتب في هذه الحالة أن يشكل لجنة للتحقيق ويعرض تقريرها على الدولتين المتنازعتين ، فإن لم تقبله إحداهما أو كلاهما يحال النزاع إلى محكمة العدل الدولية وقراراتها نهائية طبقاً لنص المادة ٢٩

تلك هي النصوص القانونية الدولية التي تحكم التشريعات المهنية في الوقت الحالى . ولا ريب أن الحكومة المصرية تعمل بكل تلك النصوص وتستجيب لكل توصيات مكتب العمل الدولى فى هذا الشأن ، كما تواظب وزارة القوى العاملة والتدريب المهنى على أن يمثلها وفد برئاسة — وزير القوى العاملة — فى الغالب ، فى كل مؤتمرات هيئة العمل الدولية التى تعقد سنويا ، ويتم تشكيل هذا الوفد طبقا لنصوص التشريعات العمالية الدولية .

الفصل الثاني عشر

البحث العلمي في مجالات العمل

من البدهيات وجود فروق بين العاملين شأنهم شأن غيرهم من الأفراد ، وأن تلك الفروق هي المحور الأساسي الذي يرتكز عليه الاختلاف في سلوكهم الظاهر والباطن . ولا ريب أن الاختصاصيين الاجتماعيين شأنهم شأن رجال الإدارة ، يعنىهم بالدرجة الأولى دراسة وتفهم تلك الفروق بين العاملين وغيرهم من الأفراد فالاختصاصي الاجتماعي العمالي يعنيه في المقام الأول أن يكون على دراية ووعى بطبيعة العمال الذين يشرف عليهم ، ويهيمه أيضاً أن يتعرف على الطريقة المثلى لمعاملتهم ، لكي يتمكن من توجيههم إلى المساهمة في تحقيق أهداف منشأة العمل ، ومن تحقيق أهدافهم الشخصية . ولكي يتمكن الاختصاصي الاجتماعي من تحقيق ذلك الهدف ، فمن الضروري أن يحيط بطريق قياس الفروق بين الأفراد ، وبالتالي تفهمها .

هذا وإكتشاف فكرة الفروق الفردية ليس حديثاً ، فقد تنبه لها الإنسان من قديم وظهرت حتى في كتابات فلاسفة اليونان والرومان . ولكن الحديث في هذا الاتجاه يتطلب النظر إلى هذه الفروق نظرة موضوعية Objective ومحاولة مقارنتها لدى مختلف الأشخاص كما ونوعاً ، واستهداف الوصول إلى مقاييس دقيقة ثابتة تحدد مدى تفوق أو تخلف شخص عن آخر . وقد عمل المجربون مايزيد على نصف قرن للوصول إلى هذا الهدف . وقد نجحوا في هذا المضمار نجاحاً كبيراً في ميادين كثيرة .

هذا ومن ملامح اختلاف الفروق بين الأفراد مايلي :

١ - اختلاف الأدمين من حيث مظهرهم الخارجي ، أي من حيث

لتقاييس المادية الأساسية مثل الطول والوزن واحجام مختلف أجزاء الجسم الإنساني. والفروق بين الأفراد في هذه الأجزاء آثار كبيرة وواضحة في سلوكهم وفي علاقاتهم ومعاملاتهم .

٢ - اختلاف الأفراد من حيث القوة المادية ، مثل الفروق بين الأفراد فيما يتعلق بدرجة تحملهم للعمل خلال نطاق معين من الوقت، نتيجة لاختلافات القوى العضلية بينهم ، وكذلك الاختلاف في القدرة على الجرى أو الحركة المستمرة . وهذه الخصائص يمكن قياسها بواسطة الاختبارات النفسية التي تعد لذلك ، وإن كانت تقابلها بعض الصعوبات مثل الحقيقة الخاصة بأن القوة المادية للفرد لا تعتمد فقط على طبيعة بنيانه وتركيبه ، بل تعتمد أيضاً على العوامل الاجتماعية أو بالأحرى على البيئة الخارجية . ويمكن أن نضرب لذلك مثالا بسائق السيارة من حيث درجة إنعكاس التعب والملل عليه لطول ساعات القيادة . ذلك أن قدرته على التحمل سوف لا تعتمد — في هذه الحالة — على مدى قدرته المادية فحسب ، ولكنها تعتمد أيضاً على الظروف التي يقود فيها سيارته ، وعلى عوامل أخرى قد تتعلق بعاداته في تناول الطعام وأنواع المشروبات أو المكيفات التي يتعاطاها ، فضلاً عن مدى استقراره النفسي والاجتماعي .

٣ - اختلاف الأفراد في السمات النفسية وتشمل .

(١) الإمكانيات الذهنية وتتضمن :

— القدرة العقلية العامة (الذكاء العام) .

— القدرات العقلية الخاصة .

والأساس النظري في عملية القياس النفسي يقوم على أساس أن كل فرد يمتلك أى قدرة أو صفة نفسية مغايرة متفاوتة . فالفرق بين الذكى والغبي، أن الأول يمتلك قدراً أكبر من القدرة العقلية العامة ، بمعنى أن الاختلاف بينهما كبا لانوعيا .

(ب) السمات المزاجية والإفعالية وتتضمن :

- الانفعالية العامة والثبات الانفعالي .
- السمات الخاصة كالانبطاط والإنطوا امنوا الخضوع والعدوان، والمسالمة.
- الميول والاتجاهات والاستعدادات .

قياس العلاقة بين المتغيرات السلوكية المتعلقة بالعمل :

هذا وتعتبر دراسة وتحديد العلاقات بين المتغيرات السلوكية من أهم النواحي التي يهتم بها الاختصاصي الاجتماعي . إن الهدف من إبراز وتحديد هذه العلاقات هو محاولة التنبؤ بالأسس التي تعتمد عليها، فضلاً عن توفير المعلومات المفيدة ، التي تساعد الباحث في التعمق في كثير من المتغيرات السلوكية التي تؤثر في السلوك الإنساني . ومن أمثلة هذه العلاقات ، دراسة العلاقة بين الدرجات التي حصل عليها الشخص في الاختبار الخاص بتعيينه في الشركة وبين مستوى أدائه فيما بعد . وتستفيد الإدارة من بيان العلاقة بين قدرات الشخص عند اختياره وبين أدائه في الشركة ، في تحديد المعايير التي يمكن على أساسها تنظيم عملية الاختيار في المستقبل . وينطبق نفس الشيء على التوجيه التربوي للتلاميذ خلال مراحل التعليم ، فيمكن الربط بين الدرجات التي يحصل عليها التلميذ عند دخوله المدرسة ، وبين مستوى أدائه الأكاديمي فيها فيما بعد .

وينم قياس درجة الارتباط بين المتغيرات السلوكية باستخدام المقاييس الاحصائية مثل معاملات الارتباط وغيرها من مقاييس التشتت ويتج عن استخدام هذه الأساليب ، تحديد درجة الارتباط بين متغيرين ، والتي تراوح بين $+1$ ، -1 وسوف يكون الارتباط إيجابياً إذا كانت قيمة معامل الارتباط تزيد على الصفر وتوجه إلى $+1$

- أما النطاق من صفر إلى -1 فيشير إلى الارتباط السلبى بين المتغيرين .
- ويستفيد الباحث في المجالات السلوكية باستخدام معامل الارتباط كما يلي :
- ١ - يمكن تحديد العلاقة بين المتغيرين إذا ما كان اتجاهها موجباً أو سالباً .

٢ — يمكن للباحث تحديد نطاق العلاقة والارتباط بين المتغيرين وتحديد النطاق من صفر إلى + ١ والدرجة التي يرتبط بها كل متغير بالآخر .

٣ — يمكن للباحث أن يختبر درجة معنوية أو جوهرية الارتباط بين المتغيرات موضع الدراسة .

هذا وتستخدم الطرق الاحصائية في تناول كل هذه الفروق وما يترتب عليها من أنماط سلوكية ، لاسيما في مجالات العمل وفي مختلف العلاقات والمعاملات لأنه بدون استخدام الأساليب الاحصائية في الدراسات والأبحاث المتعلقة بالعمل والعمل لا يمكن ضمن التقدم في مجال علم الاجتماع المهني ، وبالتالي في مجال إدارة الأعمال . كما أن البيانات التي يتم جمعها ، ما لم يتم تناولها بهذه الأساليب الاحصائية تصبح جهداً ضائعاً لا يفيد الباحث أو الدارس في تفهم مختلف أنماط السلوك بين العاملين . وبالتالي كيفية التعامل معهم .

ومن هذا المنطلق فإن الأساليب الاحصائية تمكنا من إستغلال الفرص لتحقيق الفهم النسبي والعام للسلوك الإنساني . وكذلك تفهم الأحداث المحيطة بهذا السلوك . ولتأكيد وجهة النظر هذه نعرض المثال الآتي :

لنفرض أن عاملاً في شركة للسكر بمدينة الحوامدية حصل على ٧٥ درجة من ١٠٠ في أحد اختبارات القدرات التي تجريها هذه الشركة من حين إلى آخر . وأراد هذا العامل أن يعرف ماذا تعني هذه الدرجة؟ وبالتالي فإن السؤال الذي يثور في ذهنه هو : ما هو مستوى أداء العمال الآخرين في ضوء هذا الاختبار؟ وهذا يشعر العامل بأن الدرجات التي حصل عليها ستكون ذات معنى إذا ما تم ربطها بالدرجات التي حصل عليها غيره من العمال في نفس الاختبار . ولهذا يمكن أن يظهر التساؤل الخاص بما إذا كان مستوى أداء هذا العامل أقل أو أعلى من مستوى أداء زملائه . ويشير ذلك إلى متوسط درجات الاختبار بين العمال وبالتالي متوسط الأداء .

وفيما يلي يمكن تناول بعض موضوعات العمل والعمال باستخدام الأساليب الإحصائية مثل :

أولا مقاييس النزعة المركزية وبحوث العمل Central tendency
عندما تكون لدينا تكرارات قليلة عند طرفي كل توزيع وتتركز في الوسط.
(عند نقطة متوسطة) فإن هذا التراكم عند النقطة المتوسطة هو ما يعرف بالنزعة المركزية أو القيم المركزية أو المتوسطات *Verages* بمعنى أن هناك نزعة للمفردات للتركز حول قيم متوسطة. وهذه القيمة المتوسطة من أهم خصائص التوزيعات التكرارية. وهنا يمدنا الإحصاء بمجموعة من مقاييس النزعة المركزية ^(١) هي :

(١) المتوسط الحسابي : Arithmetic mean

يستخدم المتوسط الحسابي كثيراً في حياتنا اليومية كأفراد وكمجموعات وكمجتمع. وذلك باعتباره الطريقة المباشرة والبسيطة. لاسيما وأنه يمكن استخدامه في القيم غير المبوبة. وكذلك يعتبر من أهم المتوسطات النظرية والتطبيقية فكثيراً ما نشير إلى المتوسط، دون تحديد، ونحن نقصد بذلك المتوسط الحسابي ويعرف البعض المتوسط بأنه خارج قسمة مجموعة من القيم على عددها. ويرمز للمتوسط الحسابي بالرمز (م).

أي أنه للحصول على المتوسط الحسابي يتم قسمة مجموع قيم المفردات محل الدراسة على عدد هذه المفردات. ويمكن التعبير عن قيم المفردات بالرموز م ١، م ٢، م ٣، ... م ن. وتشير (ن) هنا إلى عدد المفردات موضع الدراسة. وبذلك فإن المتوسط الحسابي أوم $\bar{M} = \frac{\sum M}{N}$ على اعتبار أن :

س = تعبر عن أية قيمة من هذه البيانات .

مجموع قيم المفردات .

ن = عدد المفردات .

ومن ثم فإذا كانت شركة الحوامدية للسكر ترغب في تتبع القدرات النفسية للعاملين في مجال تكرير السكر . وكانت الإدارة تهدف من وراء ذلك إلى تحديد متوسط الذكاء بين العاملين في هذا المجال ، حتى يمكنها الاستفادة من ذلك في تحديد الجوانب التي يجب مراعاتها عند إعداد الاختبارات الخاصة باختيار العاملين الجدد .

ولتحقيق هذا الهدف قامت إدارة الأفراد بالشركة بدراسة ميدانية للمهندسين والكيميائيين والفنيين العاملين في أقسام تكرير السكر . وقد تم جمع البيانات المتعلقة بقدرات هؤلاء الأفراد في اختبارات الذكاء التي كانت قد أعدت لهم أثناء التعليم وأثناء فترة التدريب السابق للعمل ، وكذلك الاختبارات التي تعقد لهم سنوياً أثناء فترة عملهم بالشركة .

وقد أمكن للإدارة أن تحصل على الدرجات الخاصة بمستوى ذكاء هؤلاء الأفراد على الأساس التالي :

(أ) ثلاث سنوات في المرحلة الثانوية .

(ب) أربع سنوات في المرحلة الجامعية .

(ج) ثلاث سنوات أثناء فترة عملهم بالشركة .

أي أن الدراسة إنصبت على عشر سنوات بصفة أساسية . ومن هؤلاء العاملين كانت درجات الذكاء الخاصة بأحدهم على أساس أن الحد الأقصى هو ١٠٠ درجة ، وفيما يلي هذه الدرجات خلال السنوات العشر موضع الدراسة

السنة الثانية = ٥٠

السنة الأولى = ٦٠

السنة الرابعة = ٥٦

السنة الثالثة = ٦٠

السنة الخامسة = ٥٠	السنة السادسة = ٥٦
السنة السابعة = ٦٨	السنة الثامنة = ٦٠
السنة التاسعة = ٥٦	السنة العاشرة = ٦٤

وهنا يتطلب الأمر حساب متوسط مستوى ذكاء هذا العامل حتى ينسنى للإدارة مقارنته بغيره من زملائه، هذا فضلا عن إمكانية استخدام متوسطات الذكاء لجميع العاملين في استخراج المتوسط العام للذكاء في أقسام الشركة محل الدراسة . وذلك يفيد الإدارة أيضا في دراسة العلاقة بين مستوى ذكاء المهندسين والكيميائيين والفنيين ومستوى أدائهم ودقتهم في عملية تكرير السكر .

وبتطبيق القاعدة السابقة الخاصة بالمتوسط الحسابي يمكن استخراج متوسط ذكاء هذا العامل بقسمة مجموع المفردات على عددها كما يلي .

$$\text{المتوسط الحسابي لذكاء هذا العامل} = \frac{٥٨}{٧} = ٨.٣$$

هذا ويمكن استخدام ما يسمى بالوسط الفرضي Arbitrary mean والتكرارات الخاصة بالقيم في الحالات التي يزداد فيها عدد المفردات محل الدراسة . ويعتبر ذلك أسلوب تبسيطي يقلل من العمليات الحسابية والجهود المتعلقة بذلك .

ومعادلة المتوسط الحسابي باستخدام الوسط الفرضي هي :

$$\text{المتوسط الحسابي} = \text{الوسط الفرضي} +$$

$$\frac{\text{مجموع الانحرافات عن الوسط الفرضي} \times \text{التكرارات}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

$$\text{أي أن المتوسط الحسابي أو م} = \text{ف} + \frac{\text{مجموع ح ك}}{\text{مجموع ك}}$$

على اعتبار أن : ف = الوسط الفرضي .

مجموع ك = حاصل ضرب الانحرافات عن الوسط الفرضي في التكرارات .

ح = الانحراف عن الوسط الفرضي .
ك = التكرار .

وبتطبيق ذلك على المثال السابق يمكننا التوصل إلى نفس النتيجة ولكن بطريقة مختصرة . ويمكن تحقيق ذلك على أساس افتراض وسط فرضي ، وطريقة الحصول عليه هي ترتيب القيم في فئات ، ثم إعتبار القيمة التي تقع في المنتصف هي الوسط الفرضي . ثم طرح كل قيمة من هذا الوسط الفرضي حسب درجة انحرافها (نقصها أو زيادتها عنه) وضرب القيمة الناتجة في التكرار . . . والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم (١)

بين كيفية الحصول على المتوسط الحسابي باستخدام الوسط الفرضي

س	ك	ح	ح ك
٥٠	٢	١٠ -	٢٠ -
٥٦	٣	٤ -	١٢ -
٦٠	٣	صفر	صفر
٦٤	١	٤	٤
٦٨	١	٨	٨
المجموع	١٠		٢٠ -

$$\text{والمتوسط الحسابي من بيانات الجدول} = ٦٠ + \frac{٢٠ -}{١٠} = ٥٨$$

Mean

ب - الوسيط

يعتبر الوسيط من أهم وسائل إستخراج المتوسطات في البحوث الاجتماعية والنفسية . وهو يستخدم في كثير من الحالات التي يتعذر فيها إستخدام الوسيط الحسابي مثل القيم غير المبوبة والقيم المبوبة ذات الفئات المفتوحة ، والتوزيعات ذات الفئات غير المتساوية في أطوالها دون حاجة إلى تعديل التكرارات .

ذلك أن القيمة الوسيطة في مجموعة من القيم هي تلك القيمة التي يكون عدد القيم الأخرى التي أقل منها معادلا لعدد القيم الأخرى الأعلى منها وللمعرفة القيمة الوسيطة فإنه من الضروري أن ترتب القيم ترتيبا تصاعديا أو تنازليا فتكون القيمة التي تقع في المنتصف تماما هي القيمة الوسيطة .

وعلى سبيل المثال فإن القيمة الوسيطة في القيم التسعة التالية وهي ٢٥ ، ٤٥ ، ٥٩ ، ٦٨ ، ٧٢ ، ٧٢ ، ٧٢ ، ٧٢ ، ٧٢ ، يمكن تحديدها بعد ترتيب القيم كما يلي :

وعلى ذلك فإنه إذا كان عدد القيم فرديا كما في المثال السابق ، فإن ترتيب الوسيط يمكن الوصول إليه مباشرة بقسمة عدد الأفراد (القيم) زائد واحد عن اثنين . بمعنى أنه إذا كان عدد القيم (ن) فرديا كان ترتيب الوسيط

$$= \frac{1 + n}{2} \text{ وتطبيق ذلك على المثال السابق ، فإن النتيجة تكون :}$$

$$\text{ترتيب الوسيط أو د.و.} = \frac{1 + n}{2} \text{ أى } \frac{1 + 9}{2} = 5$$

حيث أن د.و. = الوسيط

ن = عدد القيم أو درجات الأفراد ، أى عدد أفراد العينة .

١ = أى أن الدرجات فردية .

ومن ثم فإن القيمة الخامسة في الترتيب وهي ٤٨ هي القيمة الوسيطة .
على حين أنه إذا كان عدد القيم زوجياً كما في درجات ذكاء العامل التي
عرضنا لها من قبل وهي بعد ترتيبها ٥٠ ، ٥٠ ، ٥٦ ، ٥٦ ، ٦٠ ، ٦٠ ،
٦٠ ، ٦٤ ، ٦٨ ، فإننا لا نجد قيمة واحدة ينطبق عليها وصف الوسيط ، وإنما
نجد وسيطين لاوسيطا واحدا وهما ٥٦ ، ٦٠ على إعتبار وجود أربع قيم قبلها
وأربعة قيم بعدها . والطريقة للحصول على الوسيط في هذه الحالة هي جمع قيم
هذين الوسيطين وقسمتهما على اثنين . أي أن الوسيط في هذا المثال هو :

$$\text{الوسيط} = \frac{٥٦ + ٦٠}{٢} = \frac{١١٦}{٢} = ٥٨$$

(ج) المنوال : Mode

المنوال لمجموعة من القيم هو القيمة التي تتكرر أكثر من غيرها، أي الأكثر
شيوعاً ، فإذا كانت لدينا مجموعة صغيرة من القيم ، فإنه يمكن إيجاد المنوال
مباشرة ، وذلك بالبحث عن القيمة الأكثر تكراراً . وعلى سبيل المثال ، إذا
كانت معدلات أداء عشرة عمال هي : ٢٠ ، ٢٢ ، ٣٥ ، ٣١ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٦ ،
٣٥ ، ٣٢ فإن المنوال هو ٢٢ إلا أنه إذا ما كانت مجموعة القيم صغيرة فأحيانا
لا تتكرر إحدى القيم عدداً من المرات يسمح باعتبارها منوالاً ، فمجموعة
الأجور ٣٥ ، ٣٢ ، ٣٨ ، ٤٠ ، ٤٢ لا منوال لها . وهناك حالات كثيرة نحصل
فيها على كسور كنتيجة لإستخدام المتوسط الحسابي والوسيط . وفي تلك الحالات
قد لا تعتبر النتائج التي حصلنا عليها من المتغيرات موضع الدراسة . وبالتالي
فلا يمكننا حساب متوسط حجم الأسرة في المجتمع المصري مثلاً ، على أنه يبلغ
٥ ١/٢ فرد في الريف و ٣ ١/٢ فرد في الحضر وسوف تكون المتوسطات مضاللة
للإدارة حينما نقول أن متوسط عدد العمال في أقسام تكرير السكر مثلاً في الوردية
الأولى يبلغ ٢٤٥ عامل وفي أقسام التعبئة والتغليف ٢٥٥ عامل .

والا كان المنوال يمدد بالقيمة الأكثر شيوعاً بين مختلف القيم محل

الدراسة . بمعنى أن المنول يعبر عن القيم الأخرى . فإنه لذلك يصبح في مقدورنا أن نقول لإدارة مصنع تكرير السكر بالحوامدية إن عدد العمال الأكثر شيوعا في الوردية الأولى في أقسام التكرير ٢٤٥ عامل وفي أقسام التعبئة والتغليف ٤٢٥ عامل .

مقاييس التشتت وبحوث العمل : Measures Of Scattering

إن النتائج التي نخرج بها من مختلف المتوسطات الحسابية مضللة إلى حد كبير ، ما لم تقترن بمعامل آخر هو التشتت . ومما يؤكد ذلك أنه لو كانت لدينا مجموعتان من الأفراد ، وتم تطبيق أحد اختبارات الشخصية عليهما . وكان عدد الأفراد في كل مجموعة أربعة ، وكانت درجات المجموعتين في الاختبار كما يلي :

الأشخاص	١	٢	٣	٤	مجم	المتوسط
المجموعة الأولى	٥٠	٥	صفر	٢٥	٨٠	٢٠
المجموعة الثانية	٢٠	١٨	٢١	٢١	٨٠	٢٠

ومن هذا يتبين لنا تساوى المتوسط في المجموعتين ، بالرغم من أن الأفراد في المجموعة الثانية متقاربين في درجاتهم من بعضهم البعض ومن المتوسط ، على حين أنه في المجموعة الأولى نجد أن الفرد الأول قد حصل على درجة خمسين والثاني على خمسة والثالث على صفر والرابع على خمسة وعشرين الأمر الذي يؤكد تباعد درجات هذه المجموعة . ومع ذلك فإن متوسطها يماثل متوسط المجموعة الثانية . ومن هنا فانه لمعرفة الوضع الحقيقي لقيم المجموعة ، يتطلب الأمر قياس مدى تباعد أو تشتت القيم بعضها عن البعض مع ملاحظة أن ذلك لايعنى فساد طريقة المتوسطات ، وإنما مقاييس التشتت تفيدنا في تفسير المتوسط ، بل والظاهرة موضوع الدراسة .

هذا ولقياس التشتت عدة أساليب سوف تناولها هنا من خلال دراستنا لبعض الأمثلة الواقعية في المجالات المهنية . فإذا أرادت شركة تكرير السكر بالحوامدية، وهي من الشركات التي تركز على زيادة الإنتاج بأقصى درجة ممكنة، أن تصل بإنتاج عمالها إلى أقصى درجاته . ولتحقيق ذلك فقد طبقت الشركة نظاما للحوافز والبواعث بحيث يجرى تشجيع العاملين على زيادة الإنتاج . وقد نجحت هذه السياسة في بادئ الأمر في دفع العاملين إلى زيادة الإنتاج . ولكن بمرور الوقت لم تتمكن الإدارة من تحقيق معدلات الزيادة في الإنتاج التي كانت تتوقعها :

واستنتجت الشركة من ذلك أن هناك عوامل أخرى تؤثر على اتجاهات العاملين في الإنجاز ، وتحقيق مستويات الإنتاج المرتفعة . وكان تنظيم جهاز الأفراد في الشركة لا يمتد على الأقسام والوظائف والتخصصات اللازمة لملاحظة النواحي السلوكية للعاملين ، حيث كان الجزء الأكبر من وظائف الأفراد مخصص للإشراف على أعمال الاختيار والتعيين وإمساك السجلات المتعلقة بالأجور والمكافآت والحوافز . ومن هنا قررت الإدارة القيام بالدراسات السلوكية المتعلقة بالنواحي الاجتماعية والنفسية للأفراد ، ومن ثم قامت بتدعيم جهاز الأفراد بها بتخصصات جديدة في المجالات الاجتماعية والنفسية ، ثم قامت بتسليف اثنين من هؤلاء الاختصاصيين بدراسة اتجاهات الأفراد نحو الإدارة . وكان الهدف من وراء هذه الدراسة هو تحديد آراء واتجاهات الأفراد في مختلف الإدارات والأقسام بالشركة بالنسبة لنوعية القيادة . وإذا افترضنا أن الإدارة نظمت الدراسة على أساس شهري ولمدة عشرة شهور تبدأ من سنة ١٩٧٥ حتى يمكن تحديد مدى التغير في آراء العاملين في الإشراف من فترة إلى أخرى . وقد قام إثنان من الباحثين بطرح السؤال التالي على العاملين الذين يبلغ عددهم ١٠٠٠ عامل وهو :

« ما هو انطباعتك عن نوعية الإشراف التي تتبعها ؟ ، وهل هو :

١ - إشراف : استبدادي .

٢ - إشراف : ديمقراطي .

وقد طلب من العاملين تحديد انطباعاتهم نحو الإشراف باختيار إحدى الإجابتين إما رقم (١) وإما الإجابة رقم (٢) .

وبعد أن تلقى الباحث إجابات الأفراد، قاما بقيوميهما في كل شهر من الشهور العشرة وذلك بتحديد عدد الأفراد الذين قالوا إن الإشراف استبدادي (إجابة رقم ١) وعدد الأفراد الذين قالوا إن الإشراف ديمقراطي (إجابة رقم ٢) ويمكن عرض هذه الإجابات بالشكل التالي :

ملخص إجابات الشهور العشرة :

- الشهر الأول : ١٠٠ عامل اختاروا الإجابة رقم (١) و ٩٠٠ عامل وقع إختيارهم على الإجابة رقم (٢) .
- الشهر الثاني ٤٠٠ للإجابة رقم (١) و ٦٠٠ للإجابة (٢) .
- الشهر الثالث ١٠٠ للإجابة رقم (١) و ٩٩٠ للإجابة (٢) .
- الشهر الرابع ٥٠٠ للإجابة رقم (١) و ٥٠٠ للإجابة (٢) .
- الشهر الخامس ٨٠٠ للإجابة (١) و ٥٠٠ للإجابة (٢) .
- الشهر السادس ٦٠٠ للإجابة (١) و ٤٠٠ للإجابة (٢) .
- الشهر السابع ٩٠٠ للإجابة (١) و ١٠٠ للإجابة (٢) .
- الشهر الثامن ٩٥٠ للإجابة (١) و ٥٠ للإجابة (٢) .
- الشهر التاسع ٨٥٠ للإجابة (١) و ١٥٠ للإجابة (٢) .
- الشهر العاشر ٨٠٠ للإجابة (١) و ٢٠٠ للإجابة (٢) .

وهنا يمكن استخدام مقاييس التشتت كما يلي :

لكي يتمكن الباحثان من عرض نتائج دراسة اتجاهات العاملين نحو الإشراف ، فن الضروري أولاً من تنظيم الأرقام الخاصة بالأفراد المؤيدين للإجابة الأولى والمؤيدين للإجابة الثانية كما يلي :

جدول رقم (٢)

يبين متوسط الذين اختاروا الإجابة الأولى والثانية

الشهور	الذين اختاروا الإجابة (١)	الذين اختاروا الإجابة (٢)
١	١٠٠	٩٠٠
٢	٤٠٠	٦٠٠
٣	١٠	٩٩٠
٤	٥٠٠	٥٠٠
٥	٨٠٠	٢٠٠
٦	٦٠٠	٤٠٠
٧	٩٠٠	١٠٠
٨	٩٥٠	٥٠
٩	٨٤٠	١٦٠
١٠	٨٠٠	٢٠٠
المجموع	٥٩٠٠	٤١٠٠
المتوسط	$٥٩٠ = ١٠ \div ٥٩٠٠$	$٤١٠ = ١٠ \div ٤١٠٠$

وبعد تحديد المتوسط الحسابي كما في الجدول السابق يجرى إستخدام بعض مقاييس التشتت مثل :

١ — المدى : Range

يعتمد المدى المطلق في حسابه على أعلى قيمة وأدنى قيمة في التوزيع، بحيث يتم طرح أدنى قيمة من أعلى قيمة، بمعنى أن المدى المطلق = أكبر قيمة — أصغر قيمة. ويمكن حساب المدى بالنسبة لعدد الذين إختاروا الإجابة الأولى والإجابة الثانية كما يلي :

مدى الأفراد الذين أجابوا بأن الاشراف إستبدادى :

— أعلى عدد من الأفراد (القيمة الكبرى) = ٩٥٠

— أدنى عدد من الأفراد (القيمة الصغرى) = ١٠

ومن هنا فإن المدى (الفرق بين القيمتين) = ٩٥٠ - ١٠ = ٩٤٠

مدى الافراد الذين أجابوا بأن الاشراف ديمقراطى :

— أعلى عدد من الأفراد (القيمة الكبرى) = ٩٩٠

— أدنى عدد من الأفراد (القيمة الصغرى) = ٥٠

ومن هنا فإن المدى (أى الفرق بين القيمتين) = ٩٩٠ - ٥٠ = ٩٤٠

هذا وللمدى أساليب أخرى كثيرة يمكن الرجوع إليها فى المؤلفات الإحصائية التى تتناول النواحي الاجتماعية والنفسية^(١) . مع ملاحظة أن هناك بعض الانتقادات التى توجه إلى المدى مثل :

١ — لا يوضح المدى سوى القيم الشاذة من البيانات .

٢ — لا يعطينا فكرة محددة عن الاختلافات فى توزيع البيانات محل الدراسة .

٣ — الانحراف عن المتوسط :

يعبر الانحراف عن المتوسط ، عن متوسط انحراف القيم الفردية عن وسطها الحسابى . ويتم ذلك على أساس حساب المتوسط الحسابى للقيم ، ثم حساب انحراف هذه القيم عن المتوسط ، ثم قسمة مجموع الانحرافات — بصرف

(١) الدكتور السيد محمد خيرى : الإحصاء فى البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية
الطبعة الثانية دار الفكر العربى ، القاهرة فى ١٩٥٥ صفحة ١١٤ .

النظر عن الإشارات - وقسمة الناتج على عدد القيم ، فيساوى خارج القسمة الانحراف عن المتوسط . ومن هنا فإن خطوات حساب الانحراف عن المتوسط هي :

١ - تحديد المتوسط الحسابي للقيم .

٢ - مقارنة القيم الفردية للبيانات بالوسط الحسابي لتحديد الانحرافات عن هذا الوسط .

٣ - جمع الانحرافات الفردية عن الوسط الحسابي ، سواء أكانت انحرافات سالبة أو انحرافات موجبة (بمعنى إهمال الإشارات السالبة ، حيث أن مجموع انحرافات القيم عن وسطها يساوى صفر دائماً) .

٤ - قسمة مجموع الانحرافات على عدد القيم لكي نحصل على الانحرافات عن المتوسط .

وإذا كانت الإدارة مهتمة أساساً بتطور وإختلاف اتجاهات الأفراد الذين يعتبرون أن الإشراف إستبدادي ، فإن التحليل عادة ما يركز على الأفراد الذين إختاروا الإجابة الأولى .

وبالتالي فإنه إذا رغبت الإدارة في بيان الانحرافات عن المتوسط بين الذين يعتبرون الإشراف من النوع الاستبدادي ، فإن إستخدام طريقة الانحراف عن المتوسط ، تعطينا مايلي :

جدول رقم (٣)

يبين الانحراف عن المتوسط

الشهور	الذين اختاروا الإجابة (١)	الانحرافات عن الوسط الحسابي
١	١٠٠	١٠٠ - ٥٩٠ = - ٤٩٠
٢	٤٠٠	٤٠٠ - ٥٩٠ = - ١٩٠
٣	١٠	١٠ - ٥٩٠ = - ٥٨٠
٤	٥٠٠	٥٠٠ - ٥٩٠ = - ٩٠
٥	٨٠٠	٨٠٠ - ٥٩٠ = - ٢١٠
٦	٦٠٠	٦٠٠ - ٥٩٠ = - ١٠
٧	٩٠٠	٩٠٠ - ٥٩٠ = - ٣١٠
٨	٩٥٠	٩٥٠ - ٥٩٠ = - ٣٦٠
٩	٨٤٠	٨٤٠ - ٥٩٠ = - ٢٥٠
١٠	٨٠٠	٨٠٠ - ٥٩٠ = - ٢١٠
بمجموع الانحرافات عن الوسط الحسابي		٢٧٠٠

ومن الجدول فإن الانحراف عن المتوسط = $\frac{\text{بمجموع قيم الانحرافات عن الوسط}}{\text{عدد القيم}}$

أى أن الانحراف عن المتوسط = $٢٧٠٠ \div ١٠ = ٢٧٠$ عامل .

هذا ويعتبر الانحراف عن المتوسط مقياساً عاماً يوضح لنا بدقة الانحرافات النسبية بين آراء العمال في الإشراف من سنة إلى أخرى . ولذلك يقل استخدامه يوجه عام - في بيان مدى التشتت بين البيانات .

Standard Deviation

٣ - الانحراف المعياري

يتشابه الانحراف المعياري مع الانحراف عن المتوسط في طريقة حسابه، والاختلاف الوحيد يتركز في تخلص طريقة الانحراف المعياري من الاشارات

السالبة والموجبة بتربيع القيم . وللحصول على الانحراف المعياري توجد
طريقتان ، إحداهما من القيم الخام والأخرى من الجدول التكراري .

هذا ويقصد بالانحراف المعياري الجذر التربيعي لمتوسط مربعات انحرافات
القيم عن وسطها الحسابي ، وبحسب الانحراف المعياري للقيم الخام باتباع
الخطوات التالية :

(أ) تربيع قيم المفردات محل الدراسة .

(ب) قسمة مجموع مربعات المفردات على عددها .

(ج) جمع قيم المفردات وتربيعها .

(د) قسمة مربع مجموع قيم المفردات على عددها .

(هـ) طرح (د) من (ب) وإيجاد الجذر التربيعي للنتائج .

وبتطبيق ذلك على المثال السابق ، يمكننا حساب الانحراف المعياري لعدد
العاملين الذين اعتبروا الاشراف استبدادياً خلال الشهور العشرة بمجال الدراسة
كما يلي :

$$\text{الانحراف المعياري} = \sqrt{\frac{\text{مجموع مربعات القيم}}{\text{عددها}} - \frac{\text{مربع مجموع القيم}}{\text{عددها}^2}}$$

$$\text{أو أن ع} = \sqrt{\frac{\text{مجموع}^2}{\text{ن}} - \frac{(\text{مجموع})^2}{\text{ن}^2}}$$

ويمكن تطبيق هذه المعادلة على الجدول التالي :

جدول رقم (٤)

الشهور	الذين اختاروا الإجابة (١)	مربع القيم
١	١٠٠	١٠٠٠٠
٢	٤٠٠	١٦٠٠٠٠
٣	١٠	١٠٠
٤	٥٠٠	٢٥٠٠٠٠
٥	٨٠٠	٦٤٠٠٠٠
٦	٦٠٠	٣٦٠٠٠٠
٧	٩٠٠	٨١٠٠٠٠
٨	٩٥٠	٩٠٢٥٠٠
٩	٨٤٠	٧٠٥٦٠٠
١٠	٨٠٠	٦٤٠٠٠٠
المجموع	المتوسط ٥٩٠٠	بمجموع مربعات القيم ٤٤٧٨٢٠٠

$$\text{إذا } C = \sqrt{\frac{(900)^2}{10} - \frac{4478200}{10}} = \sqrt{\frac{348100}{10} - \frac{4478200}{10}}$$

$$644 = 413010 \sqrt{= 34810 - 447820} \sqrt{=}$$

Coefficient Of Variation

معامل الاختلاف

يعتبر الانحراف المعياري وغيره من مقاييس التشتت من المقاييس المطلقة لبيان التشتت في البيانات ، ومن ثم فإن استخدام معامل الاختلاف يساعد الإحصائي الاجتماعي في مجالات العمل المهنية فيما يلي :

– مقارنة درجة الاختلاف أو التشتت في التوزيعات الخاصة بظاهرتين مختلفتين في نفس الفترة . أو لنفس الظاهرة بين فترات متعددة . فإذا قامت

الإدارة بإعداد دراسة خاصة باتجاهات العاملين نحو الاشراف كل عشرة شهور . فإنها تستطيع مقارنة الاختلاف النسبي بين اتجاهات العاملين في الشهور العشرة الأولى من عام ١٩٧٥ وبين اتجاهات نفس العاملين في الشهور العشرة الأولى من عام ١٩٧٦ وفضلا عن ذلك ، فإن الإدارة تستطيع مقارنة درجة الاختلاف وعدم الاستقرار في اتجاهات العاملين الذين يرون أن الاشراف استبدادي ، وأولئك الذين يرون أن الاشراف ديمقراطي . ويمكن أن تتم هذه المقارنة لفترة واحدة أو لأكثر من فترة من الزمن .

— التغلب على مشكلة إختلاف المتوسط الحسابي للظاهرة بين فترات متعددة ، فسوف تكون المقارنة أكثر دقة بين درجات الاختلاف للظاهرة محل الدراسة ، إذا ما تم ربط الانحراف المعياري بالمتوسط الحسابي ، فقد نحصل على إنحراف معياري منخفض لإتجاهات العاملين في فترة معينة بالمقارنة بفترة أخرى . ولكن النتيجة التي نحصل عليها سوف تكون مضللة إذا لم نأخذ في الاعتبار قيمة الوسط الحسابي . وذلك أمر ضروري حتى يمكننا بيان التغير النسبي في قيم ظاهرة معينة أو متغير معين . وأكثر معاملات الاختلاف انتشارا هو الناتج من قسمة الانحراف المعياري على الوسط الحسابي .

وعلى هذا الأساس يمكن قياس التشتت أو الاختلاف النسبي بين اتجاهات العاملين للقيادة في مجالات العمل كما يلي :

$$\text{معامل الاختلاف} = \frac{\text{الانحراف المعياري}}{\text{الوسط الحسابي}} \times 100$$

وفي المثال موضع الدراسة يصبح معامل الاختلاف لاتجاهات العاملين الذين قالوا بأن الاشراف استبدادي كما يلي :

$$\text{معامل الاختلاف} = \frac{744}{590} \times 100 = 109 \%$$

وعلى ذلك يمكننا استخدام معامل الاختلاف في المقارنة بين الظواهر والمتغيرات المختلفة ، وكذلك إيجاد درجات التغير النسبي لكل منها . وبصفة عامة يمكن مقارنة تشنتين إذا ما قسمنا كلا منهما على الوسط المناظر له . وضربنا الناتج في ١٠٠ فنحصل على نسبة مئوية لتمييز لها ، ويسمى الناتج (معامل الاختلاف) .

ثانيا : معاملات الارتباط Correlation Coefficient

يستخدم معامل الارتباط في الكشف عن العلاقة بين أى متغيرين ، وهما إذا كانت هذه العلاقة موجبة أو سالبة . ويقصد بأن العلاقة موجبة (+) أن الزيادة في أحد المتغيرين يتبعها زيادة في المتغير الثاني مثل الزيادة في مواظبة العامل على عمله وإطاعة أوامر رؤسائه (متغير أول) يتبعها زيادة في معدلات أدائه أو كفايته الإنتاجية في العمل (متغير ثان) على حين أنه بالعلاقة سالبة (-) أن الزيادة في أحد المتغيرين يتبعها نقصان في المتغير الآخر ، مثل زيادة أيام غياب العامل عن عمله (متغير أول) يتبعها نقصان في كمية إنتاجه (متغير ثان) ومثل زيادة عدد الحوادث التي يقع فيها العامل في عمله (متغير أول) يتبعها نقصان في عدد الوحدات التي يستطيع إنتاجها (متغير ثان) أى أن العلاقة تكون عكسية فكلما زادت في ناحية تبعها نقصان (عكس الزيادة) في الناحية الأخرى .

وإذا أردنا التعبير عدديا عن نوع هذه العلاقة في مجال العلوم الإنسانية أو السلوكية كعلم الاجتماع أو علم النفس . . . فإن هذه العلاقة تقع بين أقل من + ١ وبين أقل من - ١ أى تقع بين + ٠.٩٩ ، - ٠.٩٩ . على اعتبار أن العلاقة التامة الكاملة سواء أ كانت موجبة (+) أو سالبة (-) لا توجد في مجال علم الاجتماع أو علم النفس . . . وإنما توجد فقط في مجال العلوم الطبيعية .

هذا ويستخدم معامل ارتباط الرقب Rank Correlation لسبيرمان (١) في حالة العينات التي يكون العدد فيها صغيرا ، ويعتمد في حسابه على ترتيب القيم في كل من المتغيرين موضوع الدراسة ، ثم حساب الفرق بينهما . وبعد ذلك يتم تجميع هذا الفرق للتخلص من الإشارات الموجبة والسالبة ، بمعنى أنه :

إذا أراد إحصائي اجتماعي عمالي أن يعرف عما إذا كانت هناك علاقة بين حجم أسرة العامل الصناعي وكفايته الإنتاجية أم لا ؟ أى هل كلما زاد عدد أفراد أسرة العامل كلما زادت كفايته الإنتاجية ؟ ثم قام هذا الإحصائي الاجتماعي العمالي بجمع بيانات عن خمسة من هؤلاء العمال تتعلق بعدد أفراد أسرهم (متغير س) وتعلق بكفائتهم الإنتاجية (متغير ص) فكانت النتيجة كما يأتي :

جدول رقم (٥)

يبين العلاقة بين حجم أسرة العامل وكفايته الإنتاجية

العمال (ن)	حجم الأسرة	الكفاية الإنتاجية	رتبة ص	رتبة ف	ف	ف ^٢
١	٥	٤	١	٢	١ -	١
٢	٢	١	٤	٥	١ -	١
٣	٤	٣	٢	٣	١ -	١
٤	٣	٥	٣	١	٢ +	٤
٥	١	١	٥	٤	١ +	١
			١٥	١٥		٨

(١) دكتور أحمد عبادة سرحان : مقدمة في الإحصاء الاجتماعي . الجزء الأول ،

الطبعة الأولى ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة ١٩٦٤ ص ٢٠٩

فإذا كان قانون معامل ارتباط الرتب لسيرمان هو :

$$r = 1 - \frac{\sum d^2}{n \times n} \quad \text{أو} \quad r = 1 - \frac{\sum d^2}{n^2}$$

فإنه بالتعويض عن معادلة ارتباط الرتب لسيرمان^(١) في هذا المثال كما يلي .

$$r = 1 - \frac{8 \times 6}{1 - 20 \times 5} = 1 - \frac{48}{120} = 0.4$$

إذا $r = 1 - 0.6 = 0.4$ وذلك على اعتبار أن :

$r =$ معامل الارتباط .

$\sum d^2 =$ مجموع مربع الفرق بين س ، ص

$n =$ عدد الأفراد ، $n^2 =$ مربع عدد الأفراد .

وفيما يلي مثال آخر يتصل بنواحي السلوك المتصلة بالعمل أيضا فقد قام مدير إدارة الأفراد بمصنع تكرير السكر بالخواصية بتكليف اثنين من أخصائي الأفراد بأعداد وتنفيذ اختبار للقدرات لعشرة أفراد تقدموا للوظيفة مشرف على عمال الإنتاج بالمصنع . وقد طلب منهما إعداد بيان يوضح ترتيب الأفراد المتقدمين للوظيفة حسب أولويتهم في درجات الاختبار . وبناء على ذلك قام كل أخصائي بمقابلة الأفراد المتقدمين للوظيفة ، وتسجيل درجات لكل منهم وبذلك تم ترتيب درجات هؤلاء الأفراد كما في الجدول التالي :

1—Siegal, S. Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences
Tokyo Mc Graw — Hill Book Co . Koga Kisha . Ltd., 1956 .

جدول رقم (٦)

بترتيب الأفراد حسب درجات كل أخصائي

الترتيب	درجات الأخصائي الثاني	الترتيب	درجات الأخصائي الأول	المتقدمون للوظائف
٣	٨٠	٢	٩٠	١ - أحمد
٢	٩٠	١	١٠٠	٢ - محمد
١	١٠٠	٣	٨٠	٣ - محمود
٤	٧٠	٤	٧٠	٤ - أبو بكر
٦	٥٠	٦	٥٠	٥ - عمر
٧	٤٠	٥	٦٠	٦ - عثمان
٥	٦٠	٨	٢٠	٧ - علي
٩	٢٠	٧	٤٠	٨ - فاطمة
١٠	١٠٠	١٠	١٠	٩ - زينب
٨	٣٠	٩	٢٠	١٠ - عائشة

وهذا الجدول يبين وجود اختلافات في ترتيب الأفراد حسب قدراتهم لكل من الأخصائي الأول والثاني . والمشكلة هنا هي كيفية تحديد درجة الاتفاق بين الأخصائيين بالنسبة لترتيب الأفراد . وهذا أمر أساسي حتى يمكن لمدير الأفراد أن يحدد إمكانية الاعتماد على تقديراتهم الشخصية عند اختيار الأفراد الجدد . ويمكننا حل هذه المشكلة عن طريق استخدام معامل الترتيب لسيرمان .

ولحساب معامل الارتباط في المثال السابق بين ترتيب الأخصائي الأول والأخصائي الثاني ، فإن الأمر يتطلب حساب الفروق بين ترتيب كل منهما ، ثم تربيع هذه الفروق ، ثم تطبيق المعادلة المقترحة إستخدامها . والجدول التالي يبين ذلك .

جدول رقم (٧)

يبين كيفية الحصول على معامل ارتباط الترتيب

المتقدمون للوظائف	ترتيب الاختصاصي الأول	ترتيب الاختصاصي الثاني	الفروق	مربع الفروق
أحمد	٢	٣	١-	١
محمد	١	٢	١-	١
محمود	٣	١	٢+	٤
أبو بكر	٤	٤	-	-
عمر	٦	٦	-	-
عثمان	٥	٧	٢-	٤
علي	٨	٥	٣+	٩
فاطمة	٧	٩	٢-	٤
زينب	١٠	١٠	-	-
عائشة	٩	٨	١+	١
مجموع مربعات الفروق				٢٤

$$\text{إذا معامل الارتباط أو } r = \frac{24 \times 6}{1 - 99 \times 10} - 1 = \frac{144}{990} - 1$$

$$= 0.85$$

وقد تم تصميم معامل ارتباط الترتيب بحيث يوضح لنا درجة الارتباط بين ترتيب الاختصاصي الأول والاختصاصي الثاني . فإذا كان ترتيب الاختصاصي الأول يتماثل تماما مع ترتيب الاختصاصي الثاني ، فإن معامل ارتباط الترتيب بينهما يأخذ القيمة + ١ على حين أنه إذا كانت الفجوة كبيرة أو متناقضة تماما بين ترتيب الاختصاصي الأول والثاني (أي اختلاف عكسي بين الترتيبين) فإن معامل ارتباط الترتيب يصبح مساويا للقيمة (- ١) .

غير أن المثال السابق يوضح لنا وجود ارتباط واضح بين ترتيب الأخصائي الأول والثاني للأفراد المتقدمين للوظائف يصل إلى حوالي ٠.٩. من الواحد الصحيح. ولكن السؤال المنطقي الذي يمكن أن يواجها هو: كيف يمكن لنا أن نتأكد من أن الإجماع أو شبه الإجماع بين ترتيب الأخصائيين لا يرجع إلى عامل الصدفة. وبمعنى آخر، كيف يمكننا التأكد من أن ترتيب الأخصائيين للأفراد المتقدمين للوظائف يرجع أساساً إلى الفروق الحقيقية بين هؤلاء الأفراد. وبالتالي إلى دقة الأخصائيين في تطبيق أجزاء الاختبارات المعدة لهم، أي أننا نريد في هذه الحالة أن نختبر ما إذا كان معامل ارتباط الترتيب الذي حصلنا عليه معنوياً أو جوهرياً (أي يرجع إلى وجود فروق حقيقية بين الأفراد وليس زاجعاً إلى عوامل الصدفة في الترتيب). إن الإجابة على ذلك تتطلب استخدام مقاييس الدلالة.

حساب دلالة معاملات الارتباط :

لما كانت قيم معاملات الارتباط لا يعتد بها سواء أكانت كبيرة أو صغيرة إلا إذا كانت دالة. والدلالة هنا تشير إلى وجود علاقة حقيقية وجوهرية بين المتغيرين اللذين يجري حساب الارتباط بينهما. هذا ويتم حساب دلالة معامل الارتباط بالنسبة للمثال السابق على النحو التالي :

١ - معرفة عدد أفراد العينة المراد حساب العلاقة أو الارتباط بين متغيرين قياساً فيهما. وينبغي ألا يقل عدد المفردات عن عشرة، ويرمز لعدد أفراد العينة بالرمز n .

٢ - استخراج عدد درجات الحرية وذلك بطرح الرقم ٢ من n ، أي $(n - 2)$.

٣ - النظر في جدول دلالة معاملات الارتباط الاحصائية أمام درجة الحرية وتحت النسبتين ٠.٠٥، ٠.٠١. فإذا كان معامل الارتباط أقل من القيمة

الموجودة تحت كل من هاتين النسبتين على حدة كان غير دال . أما إذا كان مساوياً أو أكبر من القيمة الموجودة تحت النسبة ٠.١ و. قلنا أنه دال عند ٠.١ و. وإذا كان مساوياً أو أكبر من القيمة الموجودة تحت النسبة ٠.٥ و. قلنا أنه دال عند ٠.٥ و.

٤ - يقصد بأن معامل الارتباط دال عند ٠.١ و. أن نسبة الثقة في معامل الارتباط المستخرج في البحث تساوى ٩٩٪/ ويقصد بأن معامل الارتباط دال عند ٠.٥ و. ، أن نسبة الثقة فيه ٩٥٪/ ونسبة الشك فيه ٥٪/.

وبتطبيق الخطوات السابقة على معامل ارتباط الترتيب في المثال السابق وهو ٨٥ و. يتبين لنا ما يلي :

$$١ - \text{لأن قيمة } n = ١٠$$

$$٢ - \text{درجات الحرية} = n - ٢ \text{ أى } ١٠ - ٢ = ٨$$

٣ - وبالنظر في جداول درجات الحرية أمام الرقم ٨ وتحت الدلالة عند ٥ و. نجد الرقم ٦٣٢ و. وعن ٠.١ و. نجد الرقم ٧٠٥ و.

وحيث أن معامل الارتباط في المثال السابق ٨٥ و. أكبر من مستوى الدلالة عند ٥ و. وهو ٦٣٢ و. وكذلك أكبر منه عند ٠.١ و. وهو ٧٠٥ و. فإن معامل الارتباط يكون دالاً عند ٠.١ و. ومن ثم فإن نسبة الثقة فيه ٩٩٪/ ونسبة الشك ١٪/ (١).

ومن ذلك يتضح لنا أن الاتفاق بين الاختصاصي الأول والثاني في ترتيب الأفراد المتقدمين للوظائف هو اتفاق جوهري ولا يرجع إلى عامل الصدفة .

هذا وقد رأينا عما سبق كيف أن استخدام معامل ارتباط الترتيب، يمكننا من تحديد درجة الارتباط بين الرأي والحكم الشخص لفردين عند قيامهما

(١) انظر جدول درجات الحرية في ملاحق الكتاب .

بترتيب مجموعة من الأفراد من حيث الأبعاد والتغيرات التي تحكم سلوكهم المتصل بالعمل . وفي المثال السابق إتضح لنا أن الارتباط ملحوظ بين ترتيب الأخصائي الأول والثاني للأفراد المتقدمين للوظائف .

ولكن رغم ذلك الارتباط الكبير بينهما ، ورغم ثبوت دلالة الاحصائية لهذا الارتباط يثور السؤال التالي :

هل يمكننا التعميم بالقول بأن هذين الأخصائيين قد وضعنا الأفراد المتقدمين للوظائف في ترتيبهم الصحيح ؟ وهل في الإمكان القول بأنه رغم الاتفاق الكبير بينهما في ترتيب الأفراد ، أن كلاهما قد أدى عملية الترتيب بشكل خاطيء ؟ .

إن الإجابة على هذه التساؤلات تقتضى أن يتوافر لدينا الوسائل الصحيحة لترتيب الأفراد المتقدمين للوظائف ، ثم يستتبع ذلك أن تقارن بين الترتيب الذى أعده كل من الأخصائي الأول والثاني . وهذا أمر ضرورى حتى يمكننا إصدار قرار موضوعى على مدى دقة كل أخصائى على حدة فى الحكم الشخصى وإبداء الرأى بالنسبة لهؤلاء الأفراد .

وإذا كانت إدارة الأفراد فى الشركة تهدف إلى تحديد درجة كفاءة هذين الأخصائيين فى القيام بالدراسات المنهجية المتصلة بالاختيار للعمل مثلا ، فإن الأمر تقتضى قيام الإدارة بتحديد الوسائل الموضوعية الصحيحة التى يمكن بها إعداد ترتيب دقيق للأفراد المتقدمين للوظائف ، وإذا أمكن لمدير إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية أن يوفر الإمكانيات والوسائل الصحيحة لترتيب الأفراد العشرة المتقدمين للوظائف على أساس الدرجات التى حصلوا عليها فى اختبار القدرات ، فإنه يستطيع استخدام هذا الترتيب الدقيق كعيار للحكم على مدى خبرة وكفاءة كل من الأخصائي الأول والثاني فى إجراء اختبارات القدرات للمتقدمين للوظائف وترتيبهم طبقا لدرجاتهم فى الاختبار . وإذا افترضنا جدلا أن هناك شكلا لدى مدير الأفراد فى أن هذين الأخصائيين قد وقعوا فى خطأ كبير

في ترتيب الأفراد المتقدمين الوظائف ، فإن الأمر يتطلب معرفة درجات ارتباط الترتيب الخاص بكل أخصائي بالترتيب الذي يعبر عن الفروق الحقيقية في قدراتهم . وإذا افترضنا أيضاً أن الترتيب الصحيح الذي أعده مدير إدارة الأفراد للمتقدمين للوظائف كان كما في الجدول التالي .

جدول رقم (٨)

بترتيب مدير إدارة الأفراد للمتقدمين للوظائف الشاغرة

الترتيب	المتقدمون للوظائف	الترتيب	المتقدمون للوظائف
٦	عثمان	١	احمد
٧	علي	٢	محمد
٨	فاطمة	٣	محمود
٩	زينب	٤	أبو بكر
١٠	عائشة	٥	عمر

وهنا يتطلب الأمر استخدام معامل ارتباط الترتيب الذي أعده سبيرمان^(١) لاختبار القدرت الفردية لكل أخصائي على الترتيب الدقيق . ويمكن إجراء ذلك بالنسبة للاخصائي الأول في المثال السابق ، طبقاً للخطوات التالية :

١ - تحديد الأفراد العشرة المتقدمين للوظائف والدرجات التي حصلوا عليها في اختبار القدرات .

٢ - ترتيب هؤلاء الأفراد تنازلياً طبقاً للدرجات التي حصلوا عليها وذلك من واقع الترتيب الدقيق الذي أعده مدير إدارة الأفراد .

٣ - تحديد الترتيب الذي أعده الأخصائي الأول للمتقدمين للوظائف .

٤ - إيجاد الفروق بين ترتيب الأخصائي الأول وبين الترتيب الدقيق الذي أعده مدير الأفراد .

- ٥ - ترييع الفروق .
 - ٦ - حساب معامل إرتباط الترتيب .
 - ٧ - حساب دلالة معامل إرتباط الترتيب الذى أعده الأخصائى الأول .
 - ٨ - تحديد درجة الإرتباط بين الترتيب الحقيقى (لمدير الافراد) وبين ترتيب الأخصائى الأول .
- وهذه الخطوات يمكن ترجمتها فى شكل رقمى لتحديد جودة الحكم الشخصى للأخصائى الأول كما هو واضح فى الجدول التالى .

جدول رقم (٩)

يبين مدى صلاحية الأخصائى الأول للقيام بعمليات الاختيار

المتقدمون للوظائف	ترتيب مدير الافراد	ترتيب الأخصائى الأول	ف	ف ^٢
١ - أحمد	١	٢	١	١
٢ - محمد	٢	١	١	١
٣ - محمود	٣	٣	-	-
٤ - أبو بكر	٤	٤	-	-
٥ - عمر	٥	٦	١	١
٦ - عثمان	٦	٥	١	١
٧ - على	٧	٨	١	١
٨ - فاطمة	٨	٧	١	١
٩ - زينب	٩	١٠	١	١
١٠ - عائشة	١٠	٩	١	١
مجموع مربعات الفروق				
				٨

$$\text{إذا معامل إرتباط الترتيب أور} = ١ - \frac{\sum F^2}{N(N-1)}$$

$$= ١ - \frac{٤٨}{٩٩٠} = ٠.٩٦$$

وبالنظر في جداول درجات الحرية أمام الرقم ٨ تحت الدلالة عند ٠.٥ و. نجد الرقم ٠.٦٣٢ وعند الرقم ٠.١ نجد الرقم ٧.٥ و. وبمقارنة معامل الترتيب وهو ٩٦ و. هذين الرقمين نجده أكبر من رقمي الدلالة السابقين ، وبالتالي يعتبر الارتباط دال إحصائياً حيث تصل نسبة الثقة فيه إلى ٩٩٪ ونسبة الشك إلى ١٪. ومن هذا يتضح لنا أن الارتباط كبير بين ترتيب الاختصاصي الأول وبين الترتيب الصحيح للأفراد المتقدمين للوظائف ، أي الحكم الشخصي للاختصاصي الأول على هؤلاء الأفراد يرتبط بصفة جوهرية بالترتيب الدقيق الذي أعده مدير الأفراد .

وبالمثل يمكننا أيضاً تطبيق ما تقدم للحكم على درجة دقة الترتيب الذي أعده الاختصاصي الثاني لكي نصل إلى درجة ارتباط ترتيبه بالترتيب الأساسي الذي أعده مدير الأفراد ، ثم يلي ذلك إيجاد نسبة الثقة في الارتباط ويمكن توضيح ذلك كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (١٠)

يبين مدى صلاحية الاختصاصي الثاني للقيام بعمليات الاختيار

المتقدمون للوظائف	ترتيب المدير	ترتيب الاختصاصي الثاني	ف ف ^٢
١ - أحمد	١	٣	٤
٢ - محمد	٢	٢	-
٣ - محمود	٣	١	٤
٤ - أبو بكر	٤	٤	-
٥ - عمر	٥	٦	١
٦ - عثمان	٦	٧	١
٧ - علي	٧	٥	٤
٨ - فاطمة	٨	٩	١
٩ - زينب	٩	١٠	١
١٠ - عائشة	١٠	٨	٤
مجموع مربعات الفروق			٢٠

ومن الجدول يتبين أن : ن = ١٠ و مج ف = ٢ = ٢٠ وبالتالي فإن :

$$\text{معامل الارتباط} = 1 - \frac{24 \times 6}{99 \times 10} = 0.88$$

وبالكشف في جداول درجات الحرية أمام الرقم ٨ وتحت الدلالة عند ٠.٥ نجد الرقم ٦٣٢ و عند الرقم ٠.١ نجد الرقم ٧٠٥ وبمقارنة هذين الرقمين بمعامل الترتيب وهو ٨٨ نجد معامل الترتيب أكبر من كل منهما . وبالتالي يعتبر الارتباط دال إحصائياً ، حيث تصل نسبة الثقة فيه إلى ٩٩٪ ونسبة الشك ١٪ .

ومن هذا يتضح لنا أن الارتباط كبير بين ترتيب الاختصاصي الثاني وبين ترتيب مدير الإدارة . وهذا يشير أيضاً إلى الارتباط الجوهري بين الترتيبين :

وبذلك يتضح لنا ما تقدم أن الإدارة استطاعت استخدام هذا الأسلوب في تقدير درجة الدقة لكل من الاختصاصيين في تحديد بعض النواحي السلوكية المتصلة بالعمل والتي تدخل في الاختبارات الخاصة باختيار وتعيين الأفراد . ويمكن استخدام هذا الأسلوب في دراسة كثير من المجالات والأبعاد الخاصة بالسلوك الإنساني في مجالات العمل . فقد يستخدم هذا الأسلوب في دراسة العلاقة بين الضغوط السائدة في جماعة من الأفراد ، وطبيعة سلوك ، وأداء الفرد في هذه الجماعة .

وكذلك يمكن استخدامه في دراسة العلاقة بين الإشراف الاستبدادي ، وبين مستوى أداء الأفراد ورضائهم عن العمل إلى غير ذلك من العلاقات بين المتغيرات التي تحكم سلوك الأفراد في مجالات العمل . وعلى سبيل المثال :

فإنه يمكننا دراسة درجة الارتباط بين نظم وإجراءات اختبار تحليل الشخصية وبين مستوى أداء الأفراد في المنشأة . ويمكننا دراسة العلاقة بين

الدرجات التي حصل عليها كل موظف من واقع اختبار تحليل الشخصية ،
وبين مستوى أدائه في منشأة العمل . فإذا كنا بصدد دراسة ذلك لاثني عشر
موظفاً في شركة ما ، فإن الأمر يتطلب تحديد الدرجات التي حصل عليها
كل موظف في اختبار تحليل الشخصية ، وكذلك الدرجات التي حصل عليها
من واقع تقويمه لأدائه في منشأة العمل .

وبعد إعداد الترتيب الخاص بدرجات تحليل الشخصية للأفراد ودرجاتهم
الخاصة بمستوى الأداء يمكننا أن نعرضها بالشكل المبين في الجدول التالي :

جدول رقم (١١)

يبين ترتيب الموظفين طبقاً لدرجاتهم في اختبار تحليل الشخصية

الموظف	درجات اختبار تحليل الشخصية	درجات مستوى الأداء
أ	٢	٣
ب	٦	٤
ج	٥	٢
د	١	١
هـ	١٠	٨
و	٩	١١
ز	٨	١٠
ح	٣	٦
ط	٤	٧
ي	١٢	١٢
ك	٧	٥
ل	١١	٩

وكذلك يمكننا حساب درجة الارتباط بين ترتيب الأفراد في كل من
درجات اختبار تحليل الشخصية ودرجات مستوى الأداء بتطبيق معادلة معامل
ارتباط الترتيب على أسس البيانات الموضحة في الجدول التالي .

جدول رقم (١٢)

يبين نتيجة الربط بين اختبار تحليل الشخصية ومستوى الأداء

الموظف	درجات اختبار تحليل الشخصية	درجات مستوى الاداء	ف ف
ا	٢	٢	١-١
ب	٦	٤	٢-٤
ح	٥	٢	٣-٩
د	١	١	- -
هـ	١٠	٨	٢-٤
و	٩	١١	٢-٤
ز	٨	١٠	٢-٤
ح	٣	٦	-٩
ط	٤	٧	٣-٩
ى	١٢	١٢	- -
ك	٧	٥	٢-٤
ل	١١	٩	٢-٤
مجموع مربعات الفروق			٥٢

ومن الجدول يتضح أن : ن = ١٢ و بح ف = ٥٢

$$\text{إذا رت} = ١ - \frac{٥٢ \times ٦}{١٤٣ \times ١٢} = ٠.٨٢$$

وعلى ذلك يتضح لنا أن الارتباط كبير بين خصائص شخصية الموظفين وبين طبيعة سلوكهم في منشأة العمل ، ، التالى مستوى أدائهم .

دلالة الفروق والفرض الصفري :

ومن هنا فإن من أهم الأسئلة التى تواجهنا فى البحث العلمى فى المجالات السلوكية. هو السؤال الخاص ببيان الفروق بين مجموعتين من الأفراد ثم المقارنة بينهما . ولا يمكن إعداد هذه المقارنة إلا من خلال التجربة العلمية . وبالتالى يمكننا معرفة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة القياسية . فإذا كنا

بصد دراسة الفروق السلوكية بين الرجال والنساء في مجالات العمل ، فإننا ننظر إلى الرجال على أنهم مجموعة ولتكن قياسية أو ضابطة ، والنساء على أنهم المجموعة التجريبية . ويستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يبدأ تجربته على هاتين المجموعتين عن طريق تحديد افتراض معين غير قائم بالفعل يطلق عليه الفرض الصفري Null hypothesis

ويمكن أن يشير هذا الافتراض إلى عدم وجود فروق بين سلوك مجموعة الرجال وسلوك مجموعة النساء . وبإجراء التجربة طبقا للمتغيرات ووضع الدراسة ، يمكن أن يتوصل الأخصائي الاجتماعي إلى وجود بعض الفروق بين المجموعتين . وفي هذه الحالة يمكننا القول بأن المفهوم الغير قائم والذي تم تحديده قبل إجراء التجربة يعتبر مفهوما باطلا ويجب رفضه . أما إذا ثبت عدم وجود فروق بين سلوك المجموعتين فإنا نقول بأن المفهوم الذي تم إفتراضه قبل إجراء التجربة يعتبر مفهوما ثابتا .

وفي حالة وجود الاختلافات بين المجموعتين ، فإنها يمكن أن تكون اختلافات كبيرة أو صغيرة . وقد يرجع وجود هذه الفروق إلى عوامل الصدفة ، أو قد ترجع إلى وجود فروق حقيقية بين الأفراد في المجموعتين . وعلى ذلك فإن الأمر يتطلب دراسة درجة معنوية أو جوهرية هذه الفروق . ويتم ذلك عن طريق تطبيق اختبارات المعنوية ، التي تعتمد على مفاهيم الاحتمالات ، وعلى الأشكال التي تأخذها توزيعات البيانات .

وهنا يجب مقارنة الفروق المتوقعة والمبنية على التوزيع العشوائي للبيانات حول الوسط الحسابي ، بتلك الفروق التي أظهرتها التجربة ، حتى يمكن تحديد درجة الثقة في الفروق . ومن ثم فإنه من الضروري أن نعرف الانحراف المعياري للفرق بين متغيرين إذا عرف الانحراف المعياري لكل منهما . فإذا فرضنا أن الانحراف المعياري لأحد المتغيرين هو ع₁ وأن الانحراف المعياري للمتغير الآخر هو ع₂ فإن الانحراف المعياري للفرق بين المتغيرين هو جذر مربع ع₁ ومربع ع₂ أو ما يعادل الجذر التربيعي لمجموع تباينهما

على شرط أن يكون المتغيران غير مرتبطين بأية علاقة عددية ، أى أن معامل الارتباط بينهما صفر .

وفى حالة وجود علاقة عددية بين المتغيرين يوجد الاختصاصى الاجتماعى أو الباحث الفرق بين متوسطى المتغيرين فى البحث الذى يجرىه ثم يقارن هذا الفرق بالخطأ المعيارى للفرق نفسه .

وفى ذلك تستخدم الأساليب التالية لتوضيح الفروق بين الأفراد والمجموعات ... الخ .

طريقة النسبة الحرجة [C. R.] Critical ratio

وتستخدم المقارنة بين متوسطى المتغيرين فى البحث الذى يجرىه الباحث ، وهى نسبة خاصة يطلق عليها "النسبة الحرجة" وهى تساوى خارج قسمة الفرق بين المتوسطين على الانحراف المعيارى (أو الخطأ المعيارى) لهذا الفرق . ويوصف الفرق التجريبى الذى ينبىء عن فرق فى المجتمع الأسمى بأنه فرق ذو دلالة احصائية Significant difference ومن الطبيعى أن يقرن الوصف بنسبة تأكد خاصة — كما أوضحنا من قبل — فى ثبات المقاييس السابقة ، فنقول مثلاً أن الفرق ذو دلالة عند نسبة ٠.٠٥ أو عند نسبة ٠.٠١ أو عند كليهما ... أو أن هناك احتمال نسبة ٥٪ أو ١٪ خطأ فى صحة هذا الاحتمال ومن الطبيعى أن الباحث الذى يختار نسبة ٠.٠١ يستلزم فرقاً أعلى من متوسطى المتغيرين . هذا وطريقة حساب النسبة الحرجة كما يلى :

$$ن ح = \frac{\text{الفرق بين متوسطات الدرجة الخاصة بالمجموعتين}}{\text{الانحراف المعيارى للفرق}}$$

$$\text{أو } ن ح = \frac{ف}{ع(ف)} \text{ على اعتبار أن :}$$

$$ن ح = \text{النسبة الحرجة .}$$

$$ف = \text{الفرق بين متوسطات المجموعتين .}$$

$$ع(ف) = \text{الانحراف المعيارى للفرق .}$$

ومن أهم الإختبارات التي تستخدم لفحص الفرض الصفرى اختبار مربع كا وهو يستخدم بنوع خاص فى اختبار مدى دلالة الفرق بين تكرار حصل عليه الباحث وتكرار مؤسس على الفرض الصفرى .

وتستخدم هذه الطريقة حينما نتوقع نتائج مختلفة من بحث سلوكى معين . ومايهنا فى هذه الحالة هو معرفة ما إذا كانت تلك الفروق راجعة إلى عامل الصدفة أم لا . وينبنى اختبار مربع كا على تحديد ما إذا كانت النتائج التى تم الحصول عليها هى التى كانت متوقعة أم لا ؟ وذلك من خلال إستخدام توزيع متوقع . وبحسب مربع كا طبقا للمعادلة التالية :

$$\text{مربع كا} = \frac{(\text{القيمة المشاهدة} - \text{القيمة المتوقعة})^2}{\text{القيمة المتوقعة}}$$

$$\text{بمعنى أن مربع كا} = \frac{(\text{ش} - \text{ت})^2}{\text{ت}} \text{ على إعتبار أن}$$

ش = القيمة التى تمت مشاهدتها .

ت = القيمة التى كانت متوقعة .

ولنضرب مثلاً لتوضيح ذلك بالأخصائى الاجتماعى الذى يستخدم قطعة من النقود (عشرة قروش مثلاً) بحيث يلقها ويلتقطها ثم يلقها على الأريكة ١٠٠ مرة . ومن ثم فإننا نتوقع أن تظهر هذه القطعة ٥٠ مرة على شكل رأس أبو الهول ، وتظهر فى المرات الخمسين الباقية على شكل (كتابة) ولكن ما توقعه شىء . وما يحدث شىء آخر ، فقد أحصى الأخصائى الاجتماعى المرات التى ظهرت فيها القطعة على شكل رأس أبو الهول مرة وعلى شكل (كتابة) مرة فوجدها :

— ٦٥ مرة (كتابة)

— ٣٥ مرة رأس أبو الهول

ولتحديد سبب الاختلاف بين ماتم توقعه وبين ما حدث بالفعل تستخدم

معادلة مربع كا على النحو التالى :

$$\text{مربع كا} = \frac{(٥٠ - ٦٥)^2}{٥٠} + \frac{(٥٠ - ٣٥)^2}{٥٠} = ٩$$

وبالنظر في جدول مربع كا^(١) لمقارنة هذه النتيجة يتضح لنا أن هذا الفرق له معنوية عند المستوى ٠.٠١. وهذا يعني أيضا أن هذا الانحراف سوف يحدث نتيجة لعوامل الصدفة فقط مرة واحدة من بين ١٠٠ مرة. وهذا يدعونا ولا شك إلى الاعتقاد بأن هناك كمية لا بأس بها من الثقة في أن هناك بعض العوامل الأخرى غير عوامل الصدفة تمارس دورها في الموقف (أى إيجاد الفروق).

ولنعرض لمثال آخر من مصنع تقطير السكر بالحوامدية. فنقول إنه إذا أرادت إدارة هذا المصنع تطبيق نظام جديد للاجور يعتمد على ربط الأجر بالإنتاج. وكان عدد العاملين الذين سوف ينطبق عليهم هذا النظام يبلغ ٣٠٠ عامل وكان توزيعهم على ثلاثة أقسام إنتاجية كما يلي :

- عدد عمال القسم الأول = ١٠٠ عامل .
- عدد عمال القسم الثانى = ١٠٠ عامل .
- عدد عمال القسم الثالث = ١٠٠ عامل .

وكانت لدى الإدارة توقعات معينة — قبل البدء فى تطبيق هذا النظام — بالنسبة لانتاجات وردود فعل العاملين تجاه النظام الجديد للاجور . وبناء عليه قررت الإدارة العمل على تشجيع العمال على زيادة الإنتاج بمعدل يزيد بنسبة ٣٠٪ عن متوسط المعدلات التى كانت تتحقق فى الماضى . ومن هنا توقعت الإدارة أن يحقق ٦٠٪ من العاملين فى كل قسم، النسبة المطلوبة لزيادة الإنتاج وهى ٣٠٪ .

وفى ما يلى يمكن تلخيص توقعات الإدارة لانتاجات العمال بالنسبة للنظام الجديد للاجور كما يلى :

(١) انظر جداول مربع كا فى الملاحق فى آخر الكتاب .

القسم	عدد العمال المتوقع استجابتهم للنظام الجديد للأجور
الأول	٦٠
الثاني	٦٠
الثالث	٦٠

وتشير توقعات الإدارة السابقة إلى افتراض أو مفهوم معين يمكن إثباته أو رفضه في حالة عدم ثبوت وجوده . ولذلك فإن أساس تلك التوقعات هو الصدفة ، التي سوف يتبين — فيما بعد — بيان ما إذا كانت هناك فروق حقيقية بين اتجاهات العمال الفعلية وبين توقعات الإدارة بالنسبة لها .

وحتى يمكننا إيجاد الفروق بين ما توقعته الإدارة ، والاتجاهات الحقيقية للعاملين ، فمن الضروري الوقوف على عدد العاملين الذين استجابوا للنظام الجديد للأجور في كل قسم من الأقسام الإنتاجية ، وهؤلاء الذين لم يستجيبوا له .

وإذا تبين بعد تطبيق النظام الجديد للأجور أن عدد العاملين الذين كانت اتجاهاتهم متسقة مع النظام الجديد للأجور كانت كما يلي :

قسم	عدد العمال الذين استجابوا للنظام الجديد للأجور
الأول	٧٥
الثاني	٥٠
الثالث	٥٥

والمشاهد أن هناك خلافا بين توقعات الإدارة لاتجاهات العاملين وبين العدد الحقيقي في كل قسم . ومن ثم فإن السؤال الذي يفرض نفسه على الإدارة ، هو : هل تعتبر الفروق بين توقعات الإدارة واتجاهات العاملين الحقيقية للنظام نتيجة ذات دلالة معنوية .

والكي نجيب على هذا التساؤل ، فمن الضروري استخدام طريقة مربع

كا ، حيث تعطينا بعض الأسس التي تساعدنا على إتخاذ القرارات في هذه الحالة وذلك على النحو التالي :

$$\text{مربع كا} = \frac{{}^2(٦٠-٥٥)}{٦٠} + \frac{{}^2(٦٠-٥٠)}{٦٠} + \frac{{}^2(٦٠-٥٥)}{٦٠} = ٥,٨٣$$

وإذا قارنا هذه النتيجة بجدول مربع كا ، تحت درجتين معنويتين ، فإنه يتبين لنا مايلي :

— يمكن أن يكون لدى الإدارة درجة من الثقة بنسبة أكثر من ٩٠ ٪ .
ولكن أقل من ٩٥ ٪ بأن الفروق في اتجاهات العاملين للنظام الجديد للأجور لا ترجع إلى عامل الصدفة ، وإنما ترجع بصفة أساسية إلى الفروق الحقيقية في اتجاهات وأنماط سلوك العاملين .

— أنه وإن كانت معظم التجارب تعد على أساس مستوى احتمالي أعلى (على الأقل ١ ٪ معنوية أو ٩٩ ٪ مستوى ثقة) فإن الإدارة قد تكون راغبة في إختيار نسبة أقل من ٩٥ ٪ أو ٩٠ ٪ .

ومن ثم فإن الأمر يتطلب من الإدارة عدم الاعتماد الكلى على تلك الاختبارات الإحصائية ، ولكن من الواجب عليها أن تستضيء بنتائجها قبل إتخاذ القرارات فحسب .

٣ — اختبار العلاقة والسلوك الاستهلاكي Sign Test

إن اختبار تحليل العلاقة أو الإشاوة من المقاييس التي تستخدم في تحديد الفروق بين مختلف الظواهر المتعلقة بالمجالات السلوكية ، لاسيما مايتعلق منها بالاستهلاك . فإذا كنا — على سبيل المثال — بصدد دراسة مجموعة من المستهلكين المرتقبين لسلعة معينة ، وإذا كنا — في نفس الوقت — نريد معرفة آثار حملة إعلانية معينة لهذه السلعة على الاتجاهات الاستهلاكية لهؤلاء الأفراد ، فإنه يمكن إتخاذ الخطوات التالية لتحقيق ذلك .

- قياس اتجاهات المستهلكين المرتقبين قبل طرح الحملة الإعلانية في السوق وذلك للوقوف على الاتجاهات المعارضة والموافقة .
- طرح الحملة الإعلانية الخاصة بالسلعة موضع الدراسة .
- قياس اتجاهات مجموعة المستهلكين بعد طرح الحملة الإعلانية وبعد طرح السلعة موضوع الإعلان لتحديد الاتجاهات المعارضة والموافقة المنتج .
- تعطى الاتجاهات الموافقة للمنتج الإشارة (+) والاتجاهات المعارضة الإشارة (-) ومن ثم فإذا كان عدد المستهلكين في المثال السابق يبلغ ثمانية فإنه يمكن تطبيق الخطوات السابقة على النحو التالي :

جدول رقم (١٣)
يبين أثر دراسة الإعلان على اتجاهات المستهلكين

المستهلكون	قبل الحملة الإعلانية	بعد الحملة الإعلانية	العلامة
١	مع المنتج	ضد المنتج	—
٢	مع المنتج	مع المنتج	+
٣	ضد المنتج	مع المنتج	+
٤	ضد المنتج	مع المنتج	—
٥	مع المنتج	ضد المنتج	+
٦	ضد المنتج	مع المنتج	—
٧	مع المنتج	مع المنتج	+
٨	ضد المنتج	مع المنتج	+

وفي هذا الاختبار تستخدم نظرية الاحتمالات لتحديد احتمال الحصول على عدد معين من الاتجاهات الإيجابية مع المنتج ، وعدد الاتجاهات السلبية نحو المنتج . وكذلك يمكن تحديد درجة الدلالة الإحصائية في الفروق بين اتجاهات المستهلكين قبل وبعد الحملة الإعلانية باستخدام طريقة مربع كا .

النماذج الرياضية :

ومن الأساليب الرياضية التي أصبحت شائعة الاستخدام في مجال دراسة السلوك الإنساني من مجال العمل أسلوب استخدام النماذج الرياضية في وصف ديناميكية الفرد وتفاعله مع الجماعة ، وعن طريقها يمكن أيضاً وصف الملامح الخاصة بالمشكلة موضع الدراسة .

ومن أشهر هذه النماذج ، نموذج سيمون Simon الذي ابتكره سنة ١٩٥٧ لاستخدامه في تناول بعض المتغيرات السلوكية ، واعتبارها دالة للوقت . وفي سبيل ذلك قام سيمون بإدماج الجوانب التالية في نموذج واحد .

ك (و) كثافة التفاعل بين أفراد الجماعة .

س (و) = مستوى الصداقة بين أفراد الجماعة .

ن (و) = كمية النشاط التي تؤدي بواسطة أفراد الجماعة .

و = تشير إلى الوقت ، على اعتبار أن النموذج يختص بالتفاعل الواقع بين الأفراد أثناء وقت التجربة .

وبعد ذلك أعطانا سيمون المعادلة التالية التي يمكن استخدامها في توضيح العلاقة بين المتغيرات السابقة وهي :

$$ك (و) = ١ ك (و) + ٢ س (و)$$

وهكذا يعبر النموذج السابق عن الحقيقة الخاصة بأن كثافة التفاعل بين الأفراد ، تزداد كلما ازداد مستوى الصداقة بينهم ، وكلما ازدادت أيضاً كمية النشاط المبذولة بواسطة هؤلاء الأفراد .

تلك بعض الأساليب الإحصائية التي تستخدم في الدراسات السلوكية المرتبطة بالعمل ، وقد وقع الاختيار على بعض هذه الأساليب طبقاً لحاجة المثال الذي تناولناه هنا بالدراسة ، الأمر الذي يؤكد أنه في حالة مثال آخر يمكن أن تستخدم هذه الأساليب أو غيرها مما تحفل به كتب الإحصاءات الاجتماعية .

ملحق رقم (١)

جدول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط

درجات الحرية ٢-١	٩٥% ثقة ٥% شك	٩٩% ثقة ١% شك	درجات الحرية ٢-١	٩٥% ثقة ٥% شك	٩٩% ثقة ١% شك
١	٠,٩٩٧	١,٠٠٠	٢٤	٠,٩٩٧	١,٠٠٠
٢	٠,٩٥٠	٠,٩٩٠	٢٥	٠,٩٩٠	٠,٩٩٠
٣	٠,٩٧٨	٠,٩٨١	٢٦	٠,٩٨١	٠,٩٨١
٤	٠,٩١١	٠,٩١٧	٢٧	٠,٩١٧	٠,٩١٧
٥	٠,٨٥٤	٠,٨٧٤	٢٨	٠,٨٧٤	٠,٨٧٤
٦	٠,٨٠٧	٠,٨٢٤	٢٩	٠,٨٢٤	٠,٨٢٤
٧	٠,٧٦٦	٠,٧٩٨	٣٠	٠,٧٩٨	٠,٧٩٨
٨	٠,٧٢٢	٠,٧٦٥	٣٥	٠,٧٦٥	٠,٧٦٥
٩	٠,٦٥٢	٠,٧٢٥	٤٠	٠,٧٢٥	٠,٧٢٥
١٠	٠,٥٧٦	٠,٧٠٨	٤٥	٠,٧٠٨	٠,٧٠٨
١١	٠,٥٥٣	٠,٦٨٤	٥٠	٠,٦٨٤	٠,٦٨٤
١٢	٠,٥٣٢	٠,٦٦١	٦٠	٠,٦٦١	٠,٦٦١
١٣	٠,٥١٤	٠,٦٤١	٧٠	٠,٦٤١	٠,٦٤١
١٤	٠,٤٩٧	٠,٦٢٢	٨٠	٠,٦٢٢	٠,٦٢٢
١٥	٠,٤٨٢	٠,٦٠٦	٩٠	٠,٦٠٦	٠,٦٠٦
١٦	٠,٤٦٨	٠,٥٩٠	١٠٠	٠,٥٩٠	٠,٥٩٠
١٧	٠,٤٥٦	٠,٥٧٥	١٢٥	٠,٥٧٥	٠,٥٧٥
١٨	٠,٤٤٤	٠,٥٦١	١٥٠	٠,٥٦١	٠,٥٦١
١٩	٠,٤٣٢	٠,٥٤٩	٢٠٠	٠,٥٤٩	٠,٥٤٩
٢٠	٠,٤٢٣	٠,٥٣٧	٣٠٠	٠,٥٣٧	٠,٥٣٧
٢٤	٠,٤١٢	٠,٥٢٦	٤٠٠	٠,٥٢٦	٠,٥٢٦
٢٢	٠,٤٠٤	٠,٥١٥	٥٠٠	٠,٥١٥	٠,٥١٥
٢٣	٠,٣٩٦	٠,٥٠٥	١٠٠٠	٠,٥٠٥	٠,٥٠٥

ماحق رقم (٢)

جدول احتمال الحصول على قيمة كاً المينة بالجدول بطريق الصدفة

درجات حرية النسبة الفائية	درجات حرية الشبان الكبير												درجات حرية النسبة الفائية
	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١	٢٤٤	٢٤٣	٢٤٢	٢٤١	٢٣٩	٢٣٨	٢٣٤	٢٣٠	٢٢٥	٢١٦	٢٠٠	١٦١	١
٢	٦١٠٦	٦٠٨٢	٦٠٥٦	٦٠٢٢	٥٩٨١	٥٩٢٨	٥٨٥٩	٥٧٦٤	٥٦٣٥	٥٤٠٣	٥١٩٩	٤٠٥٢	٢
٣	١٩,٤١	١٩,٤٠	١٩,٣٩	١٩,٣٨	١٩,٣٧	١٩,٣٦	١٩,٣٥	١٩,٣٠	١٩,٢٥	١٩,١٦	١٩,٠٠	١٨,٥١	٣
٤	٩٩,٤٢	٩٩,٤١	٩٩,٤٠	٩٩,٣٨	٩٩,٣٦	٩٩,٣٤	٩٩,٣٣	٩٩,٣٠	٩٩,٢٥	٩٩,١٦	٩٩,٠١	٩٨,٤٩	٤
٥	٨,٧٤	٨,٧٦	٨,٧٨	٨,٨١	٨,٨٤	٨,٨٨	٨,٩٤	٩,٠١	٩,١٢	٩,٢٨	٩,٥٥	١٠,١٣	٥
٦	٢٧,٠٥	٢٧,١٢	٢٧,٢٢	٢٧,٣٤	٢٧,٤٩	٢٧,٦٧	٢٧,٩١	٢٨,٢٤	٢٨,٧١	٢٩,٤٦	٣٠,٨١	٣٤,١٢	٦
٧	٥,٩١	٥,٩٢	٥,٩٦	٦,٠٠	٦,٠٤	٦,٠٩	٦,١٦	٦,٢٦	٦,٣٩	٦,٥٩	٦,٩٤	٧,٧١	٧
٨	١٤,٣٧	١٤,٤٥	١٤,٥٤	١٤,٦٦	١٤,٨٠	١٤,٩٨	١٥,٢١	١٥,٥٢	١٥,٩٨	١٦,٦٩	١٨,٠٠	٢١,٢٠	٨
٩	٤,٦٨	٤,٧٠	٤,٧٤	٤,٧٨	٤,٨٢	٤,٨٨	٤,٩٥	٥,٠٥	٥,١٩	٥,٤١	٥,٧٩	٦,٦١	٩
١٠	٩,٨٩	٩,٩٦	١٠,٠٥	١٠,١٥	١٠,٢٧	١٠,٤٥	١٠,٦٧	١٠,٩٧	١١,٣٩	١٢,٠٦	١٢,٤٧	١٦,٢٦	١٠
١١	٤,٠٠	٤,٠٣	٤,٠٦	٤,١٠	٤,١٤	٤,٢١	٤,٢٨	٤,٣٩	٤,٥٣	٤,٧٦	٥,١٤	٥,٩٩	١١
١٢	٧,٧٢	٧,٧٩	٧,٨٧	٧,٩٨	٨,١٠	٨,٢٦	٨,٤١	٨,٥٥	٩,١٥	٩,٧٨	١٠,٩٢	١٣,١٤	١٢
١٣	٣,٥٧	٣,٦٠	٣,٦٣	٣,٦٨	٣,٧٢	٣,٧٩	٣,٨٦	٣,٩١	٤,١٢	٤,٣٥	٤,٧٤	٥,٥٤	١٣
١٤	٦,٤٧	٦,٥٤	٦,٦٢	٦,٧١	٦,٨٤	٧,٠٠	٧,١٩	٧,٤٦	٧,٨٥	٨,٤٥	٩,٥٥	١٢,٢٥	١٤
١٥	٢,٢٨	٢,٣١	٢,٣٤	٢,٣٩	٢,٤٤	٢,٥٠	٢,٥٨	٢,٦٩	٢,٨٤	٤,٠٧	٤,٤٦	٥,٣٢	١٥
١٦	٥,٦٧	٥,٧٤	٥,٨٢	٥,٩١	٦,٠٣	٦,١٩	٦,٣٧	٦,٦٣	٧,٠١	٧,٥٩	٨,٦٥	١١,٢٦	١٦
١٧	٢,٠٧	٢,١٠	٢,١٢	٢,١٨	٢,٢٣	٢,٢٩	٢,٣٧	٢,٤٨	٢,٦٣	٢,٨٦	٤,٢٦	٥,١٢	١٧
١٨	٥,١١	٥,١٨	٥,٢٦	٥,٣٥	٥,٤٧	٥,٦٢	٥,٨٠	٦,٠٦	٦,٤٢	٦,٩٩	٨,٠٢	١٠,٥٦	١٨
١٩	٢,٩١	٢,٩٤	٢,٩٧	٣,٠٢	٣,٠٧	٣,١٤	٣,٢٢	٣,٣٢	٣,٤٨	٣,٧١	٤,١٠	٤,٩٦	١٩
٢٠	٤,٧١	٤,٧٨	٤,٨٥	٤,٩٥	٥,٠٦	٥,٢١	٥,٣٩	٥,٦٤	٥,٩٩	٦,٥٥	٧,٥٦	١٠,٠٤	٢٠
٢١	٢,٧٩	٢,٨٢	٢,٨٦	٢,٩٠	٢,٩٥	٣,٠١	٣,٠٩	٣,٢٠	٣,٣٦	٣,٥٩	٣,٩٨	٤,٨٤	٢١
٢٢	٤,٤٠	٤,٤٦	٤,٥٤	٤,٦٣	٤,٧٤	٤,٨٨	٥,٠٧	٥,٣٢	٥,٦٧	٦,٢٢	٧,٢٠	٩,٦٥	٢٢
٢٣	٢,٦٩	٢,٧٢	٢,٧٦	٢,٨٠	٢,٨٥	٢,٩٢	٣,٠٠	٣,١١	٣,٢٦	٣,٤٩	٣,٨٨	٤,٧٥	٢٣
٢٤	٤,١٦	٤,٢٢	٤,٢٠	٤,٢٩	٤,٣٥	٤,٤٥	٤,٥٢	٤,٦١	٤,٧٤	٤,٩٥	٥,٣٢	٦,٢٢	٢٤
٢٥	٢,٦٠	٢,٦٣	٢,٦٧	٢,٧٢	٢,٧٧	٢,٨٤	٢,٩٢	٣,٠٢	٣,١٨	٣,٤١	٣,٨٠	٤,٦٧	٢٥
٢٦	٢,٩٦	٤,٠٢	٤,١٠	٤,١٩	٤,٣٠	٤,٤٤	٤,٦٢	٤,٨٦	٥,٢٠	٥,٧٤	٦,٧٠	٩,٠٧	٢٦

تابع جدول احتمال الحصول على قيمة χ^2 الميئة بالجدول بطريق الصدفة

احتمال الحصول على قيمة χ^2 الميئة بالجدول بطريق الصدفة							درجات الحرية
٠,٠٠١	٠,٠١	٠,٠٢	٠,٠٥	٠,١٠	٠,٢٠	٠,٣٠	
١٠,٨٢٧	٩,٦٣٥	٥,٤٣٢	٣,٨٤١	٢,٧٠٦	١,٦٤٢	١,٠٧٤	١
١٣,٨١٥	٩,٢١٠	٧,٨٢٤	٥,٩٩١	٤,٦٠٥	٣,٢١٩	٢,٤٠٨	٢
١٦,٢٦٨	١١,٢٤٥	٩,٨٢٧	٧,٨١٥	٦,٢٥١	٤,٦٤٢	٣,٦٦٥	٣
١٨,٤٦٥	١٣,٢٧٧	١١,٦٦٨	٩,٤٨٨	٧,٧٧٩	٥,٩٨٩	٤,٨٧٨	٤
٢٠,٥١٧	١٥,٠٨٦	١٣,٢٨٨	١١,٠٧٠	٩,٢٣٦	٧,٢٨٩	٦,٠٦٤	٥
٢٢,٤٥٧	١٦,٨١٢	١٥,٠٢٣	١٢,٥٩٢	١٠,٦٤٥	٨,٥٥٨	٧,٢٣١	٦
٢٤,٣٣٢	١٨,٤١٥	١٦,٦٢٢	١٤,٠٦٧	١٢,٠١٧	٩,٨٠٣	٨,٣٨٢	٧
٢٦,١٢٥	٢٠,٠٩٠	١٨,١٦٨	١٥,٥٠٧	١٣,٣٦٢	١١,٠٣٠	٩,٥٢٤	٨
٢٧,٨٧٧	٢١,٦٦٦	١٩,٦٧٩	١٦,٩١٩	١٤,٦٨٤	١٢,٢٤٢	١٠,٠٥٦	٩
٢٩,٥٨٨	٢٣,٢٠٩	٢١,١٦١	١٨,٣٠٧	١٥,٩٨٧	١٣,٤٤٢	١١,١٧٨١	١٠
٣١,٢٦٤	٢٤,٧٢٥	٢٢,٦١٨	١٩,٦٧٥	١٧,٢٧٥	١٤,٦٣١	١٢,٨٩٤	١١
٣٢,٩٠٩	٢٦,٢١٧	٢٤,٠٥٤	٢١,٠٢٦	١٨,٥٤٩	١٥,٨١٢	١٤,٠١١	١٢
٣٤,٥٢٨	٢٧,٦٨٨	٢٥,٤٧٢	٢٢,٣٦٢	١٩,٨١٢	١٦,٩٨٥	١٥,١١٩	١٣
٣٦,١٢٣	٢٩,١٤١	٢٦,٨٧٣	٢٣,٦٨٥	٢١,٠٦٤	١٨,١٥١	١٥,٢٢٢	١٤
٣٧,٦٩٧	٣٠,٥٧٨	٢٨,٢٥٩	٢٤,٩٩٦	٢٢,٣٠٧	١٩,٢١١	١٧,٣٢٢	١٥
٣٩,٢٥٢	٣٢,٠٠٠	٢٩,٦٣٣	٢٦,٢٩٦	٢٣,٥٤٢	٢٠,٤٦٥	١٨,٤١٨	١٦
٤٠,٢٩٠	٣٣,٤٠٩	٣٠,٩٩٥	٢٦,٥٨٦	٢٤,٧٦٩	٢١,٦١٥	١٩,٥١١	١٧
٤٢,٣١٢	٣٤,٨٠٥	٣٢,٣٤٦	٢٨,٨٦٩	٢٥,٩٨٩	٢٢,٧٦٠	٢٠,٦٠١	١٨
٤٣,٨٢٠	٣٦,١٩١	٣٣,٦٨٧	٣٠,١٤٤	٢٧,٢٠٤	٢٣,٩٠٠	٢١,٦٨٩	١٩
٤٥,٣١٥	٣٧,٥٦٦	٣٥,٠٢٠	٣١,٤١٠	٢٨,٤١٢	٢٥,٠٣٨	٢٢,٧٧٥	٢٠
٤٦,٧٩٧	٣٨,٩٣٢	٣٦,٣٤٣	٣٢,٦٧١	٢٩,٦١٥	٢٦,١٧١	٢٣,٨٥٨	٢١
٤٨,٢٦٨	٤٠,٢٨٩	٣٧,٦٥٩	٣٢,٩٢٤	٣٠,٨١٣	٢٧,٣٠١	٢٤,٩٢٩	٢٢
٤٩,٧٢٨	٤١,٦٣٨	٣٨,٩٦٨	٣٥,١٧٢	٣٢,٠٠٧	٢٨,٤٢٩	٢٦,٠١٨	٢٣
٥١,١٧٩	٤٢,٩٠٨	٤٠,٢٧٠	٣٦,٤١٥	٣٣,١٩٦	٢٩,٥٥٣	٢٧,٠٩٦	٢٤
٥٢,٦٢٠	٤٤,٣١٤	٤١,٥٦٦	٣٧,٦٥٢	٣٤,٣٨٢	٣٠,٦٧٥	٢٨,١٧٢	٢٥
٥٤,٠٥٢	٤٥,٦٤٢	٤٢,٨٥٦	٣٨,٨٨٥	٣٥,٥٦٣	٣١,٧٩٥	٢٩,٢٤٦	٢٦
٥٥,٤٧٦	٤٦,٩٦٣	٤٤,١٤٠	٤٠,١١٣	٣٦,٧٤١	٣٢,٩١٢	٣٠,٣١٩	٢٧
٥٦,٨٩٣	٤٨,٢٧٨	٤٥,٤١٩	٤١,٢٣٧	٣٧,٩١٩	٣٤,٠٢٧	٣١,٣٩١	٢٨
٥٨,٣٠٢	٤٩,٥٨٨	٤٦,٦٩٣	٤٢,٥٥٧	٣٩,٠٨٧	٣٥,١٣٩	٣٢,٤٦١	٢٩
٥٩,٧٠٣	٥٠,٨٩٢	٤٧,٩٦٢	٤٣,٧٧٢	٤٠,٢٥٦	٣٦,٢٥٠	٣٣,٥٣٠	٣٠

تابع جدول احتمال الحصول على قيمة ك^٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة

احتمال الحصول على قيمة ك ^٢ المبينة بالجدول بطريق الصدفة							درجات الحرية
٠,٩٥	٠,٩٠	٠,٨٥	٠,٨٠	٠,٧٥	٠,٧٠	٠,٦٥	
٠,٤٤٥	٠,٤٤٨	٠,٤٥٢	٠,٤٥٦	٠,٤٦٠	٠,٤٦٤	٠,٤٦٨	١
١,٣٨٦	١,٣٩٠	١,٣٩٤	١,٣٩٨	١,٤٠٢	١,٤٠٦	١,٤١٠	٢
٢,٣٦٦	٢,٣٧٠	٢,٣٧٤	٢,٣٧٨	٢,٣٨٢	٢,٣٨٦	٢,٣٩٠	٣
٣,٣٥٧	٣,٣٦١	٣,٣٦٥	٣,٣٦٩	٣,٣٧٣	٣,٣٧٧	٣,٣٨١	٤
٤,٣٥١	٤,٣٥٥	٤,٣٥٩	٤,٣٦٣	٤,٣٦٧	٤,٣٧١	٤,٣٧٥	٥
٥,٣٤٨	٥,٣٥٢	٥,٣٥٦	٥,٣٦٠	٥,٣٦٤	٥,٣٦٨	٥,٣٧٢	٦
٦,٣٤٦	٦,٣٥٠	٦,٣٥٤	٦,٣٥٨	٦,٣٦٢	٦,٣٦٦	٦,٣٧٠	٧
٧,٣٤٤	٧,٣٤٨	٧,٣٥٢	٧,٣٥٦	٧,٣٦٠	٧,٣٦٤	٧,٣٦٨	٨
٨,٣٤٣	٨,٣٤٧	٨,٣٥١	٨,٣٥٥	٨,٣٥٩	٨,٣٦٣	٨,٣٦٧	٩
٩,٣٤٢	٩,٣٤٦	٩,٣٥٠	٩,٣٥٤	٩,٣٥٨	٩,٣٦٢	٩,٣٦٦	١٠
١٠,٣٤١	١٠,٣٤٥	١٠,٣٤٩	١٠,٣٥٣	١٠,٣٥٧	١٠,٣٦١	١٠,٣٦٥	١١
١١,٣٤٠	١١,٣٤٤	١١,٣٤٨	١١,٣٥٢	١١,٣٥٦	١١,٣٦٠	١١,٣٦٤	١٢
١٢,٣٣٩	١٢,٣٤٣	١٢,٣٤٧	١٢,٣٥١	١٢,٣٥٥	١٢,٣٥٩	١٢,٣٦٣	١٣
١٣,٣٣٩	١٣,٣٤٣	١٣,٣٤٧	١٣,٣٥١	١٣,٣٥٥	١٣,٣٥٩	١٣,٣٦٣	١٤
١٤,٣٣٩	١٤,٣٤٣	١٤,٣٤٧	١٤,٣٥١	١٤,٣٥٥	١٤,٣٥٩	١٤,٣٦٣	١٥
١٥,٣٣٩	١٥,٣٤٣	١٥,٣٤٧	١٥,٣٥١	١٥,٣٥٥	١٥,٣٥٩	١٥,٣٦٣	١٦
١٦,٣٣٨	١٦,٣٤٢	١٦,٣٤٦	١٦,٣٥٠	١٦,٣٥٤	١٦,٣٥٨	١٦,٣٦٢	١٧
١٧,٣٣٨	١٧,٣٤٢	١٧,٣٤٦	١٧,٣٥٠	١٧,٣٥٤	١٧,٣٥٨	١٧,٣٦٢	١٨
١٨,٣٣٨	١٨,٣٤٢	١٨,٣٤٦	١٨,٣٥٠	١٨,٣٥٤	١٨,٣٥٨	١٨,٣٦٢	١٩
١٩,٣٣٧	١٩,٣٤١	١٩,٣٤٥	١٩,٣٤٩	١٩,٣٥٣	١٩,٣٥٧	١٩,٣٦١	٢٠
٢٠,٣٣٧	٢٠,٣٤١	٢٠,٣٤٥	٢٠,٣٤٩	٢٠,٣٥٣	٢٠,٣٥٧	٢٠,٣٦١	٢١
٢١,٣٣٧	٢١,٣٤١	٢١,٣٤٥	٢١,٣٤٩	٢١,٣٥٣	٢١,٣٥٧	٢١,٣٦١	٢٢
٢٢,٣٣٧	٢٢,٣٤١	٢٢,٣٤٥	٢٢,٣٤٩	٢٢,٣٥٣	٢٢,٣٥٧	٢٢,٣٦١	٢٣
٢٣,٣٣٧	٢٣,٣٤١	٢٣,٣٤٥	٢٣,٣٤٩	٢٣,٣٥٣	٢٣,٣٥٧	٢٣,٣٦١	٢٤
٢٤,٣٣٧	٢٤,٣٤١	٢٤,٣٤٥	٢٤,٣٤٩	٢٤,٣٥٣	٢٤,٣٥٧	٢٤,٣٦١	٢٥
٢٥,٣٣٦	٢٥,٣٤٠	٢٥,٣٤٤	٢٥,٣٤٨	٢٥,٣٥٢	٢٥,٣٥٦	٢٥,٣٦٠	٢٦
٢٦,٣٣٦	٢٦,٣٤٠	٢٦,٣٤٤	٢٦,٣٤٨	٢٦,٣٥٢	٢٦,٣٥٦	٢٦,٣٦٠	٢٧
٢٧,٣٣٦	٢٧,٣٤٠	٢٧,٣٤٤	٢٧,٣٤٨	٢٧,٣٥٢	٢٧,٣٥٦	٢٧,٣٦٠	٢٨
٢٨,٣٣٦	٢٨,٣٤٠	٢٨,٣٤٤	٢٨,٣٤٨	٢٨,٣٥٢	٢٨,٣٥٦	٢٨,٣٦٠	٢٩
٢٩,٣٣٦	٢٩,٣٤٠	٢٩,٣٤٤	٢٩,٣٤٨	٢٩,٣٥٢	٢٩,٣٥٦	٢٩,٣٦٠	٣٠

محتويات الكتاب

الموضوع	رقم الصفحة
المقدمة	١ - ٥
<u>الفصل الأول</u> : علم الاجتماع المهني ، وتعريفه ومجالاته	٦ - ٢٤
الفصل الثاني : مجتمع العمل	٢٥ - ٥١
الفصل الثالث : حدود واقع وحوافز العمل	٥٢ - ٩٢
الفصل الرابع : البواعث الأساسية للعمل	٩٢ - ١٢٥
الفصل الخامس : حوافز	١٢٥ - ١٦٠
<u>الفصل السادس</u> : الروح المعنوية والخدمة الاجتماعية العمالية	١٦٠ - ٢٠٣
الفصل السابع : النقابات والعلاقات العمالية الجماعية	٢٠٤ - ٢٢٢
الفصل الثامن : الثقافة المهنية (العمالية) -	٢٢٣ - ٢٧٢
الفصل التاسع : التخطيط المهني	٢٧٢ - ٣٠٠
<u>الفصل العاشر</u> : الترجمة المهنية	٣٠١ - ٣٢٢
الفصل الحادي عشر : التشريعات المهنية الدوائية	٣٢٣ - ٣٤٤
الفصل الثاني عشر : البحث العلمي في مجالات العمل	٣٤٥ - ٣٨٦
ملاحق	٣٨٧
محتويات الكتاب	٣٩١

رقم الإيداع ٤٢٩٠

